



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____

На № _____ від _____

Про погодження проекту акта

**Міністерство економічного
розвитку і торгівлі України**

Міністерство фінансів України

**Державна регуляторна служба
України**

**Державна служба України з
питань праці**

Міністерство соціальної політики надсилає на погодження проект Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці” та керуючись положеннями § 38 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 950 (зі змінами), просить погодити законопроект протягом п’яти робочих днів.

Додаток: на 103 арк.

Заступник Міністра

Л. Попова

Олексій Назаренко, 289-47-32

Міністерство соціальної політики України
2597/0/2-19/52 від 07.02.2019



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці

Верховна Рада України **п о с т а н о в л я є** :

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375, із наступними змінами):

1) у тексті слова „власник”, „власник або уповноважений ним орган”, „власник та уповноважений ним орган”, „власник, або орган уповноважений власником”, „власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган”, „власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа”, „власник або уповноважений ним орган підприємства, об'єднання, структурного підрозділу”, „власник або уповноважений ним орган підприємства”, „власник або уповноважений ним орган чи фізична особа” в усіх відмінках і формах числа замінити словом „роботодавець” у відповідному відмінку та числі;

2) у тексті крім частини шостої статті 235 слова „фізична особа”, „власник – фізична особа”, „фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю”, „фізична особа, яка використовує працю найманих працівників,” у всіх відмінках і формах числа замінити словами „фізична особа, яка використовує найману працю,” у відповідному відмінку та числі;

3) статтю 3 викласти в такій редакції:

„Стаття 3. Регулювання трудових відносин та відносин, не пов'язаних з трудовими

Трудові відносини між працівником та роботодавцем регулюються законодавством про працю.

Особливості регулювання відносин, пов'язані з проходженням служби, визначаються спеціальними законами.

Відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються законодавством про працю, якщо це передбачено їхнім статутом (положенням).

Особливості застосування законодавства про працю до окремих категорій фізичних осіб можуть встановлюватися законом.

Праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, та осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді суспільно корисних робіт, регулюється законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених спеціальними законами.

Відносини членів виробничих кооперативів, фермерських господарств регулюються законодавством про працю у випадках, якщо це передбачено їхнім статутом.”;

4) назву глави III викласти в такій редакції:

„Глава III

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР”;

5) статтю 21 викласти в такій редакції:

„Стаття 21. Трудові відносини

Трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи під керівництвом та контролем роботодавця з обов’язковим дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку.

Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.

Працівник – це фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем.

Роботодавець – це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, які в межах трудових відносин використовують найману працю.

Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір або встановлення у визначеному законодавством порядку факту наявності трудових відносин.”;

б) доповнити статтями 21¹–21² такого змісту:

„Стаття 21¹. Трудовий договір

Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов’язується надати працівникові роботу за цією угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Стаття 21². Ознаки наявності трудових відносин

Робота (послуга) є такою, що виконується (надається) в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше нижчезазначених ознак наявності трудових відносин:

1) періодично (два і більше разів) особі надається винагорода у грошовій або натуральній формі за роботу, виконувану (послуги, надані) в інтересах іншої особи;

2) особисте виконання особою роботи (надання послуг) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженої нею особи;

3) винагорода за виконувану роботу (надані послуги) є єдиним джерелом доходу особи або становить 75 і більше відсотків її доходу протягом 6 календарних місяців;

4) робота виконується (послуги надаються) на визначеному особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою, робочому місці з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку;

5) особа виконує роботи (надає послуги) подібні до роботи, що виконується штатними працівниками роботодавця;

6) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою;

7) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою.

Особа, яка виконує роботу (надає послуги), що має (мають) три і більше ознак наявності трудових відносин, без укладення трудового договору, може звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, для встановлення факту наявності трудових відносин.

Факт наявності трудових відносин встановлюється посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці, за результатами здійснення заходів державного контролю.

Факт наявності трудових відносин може встановлюватися в судовому порядку. Обов'язок доказування відсутності трудових відносин покладається на відповідача.

До відносин, які визнано трудовими, застосовуються норми цього Кодексу з дня початку виконання працівником роботи, що встановлений судом або посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про

працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці.

У разі встановлення факту наявності трудових відносин працівник і роботодавець зобов'язані укласти трудовий договір у порядку, визначеному частиною третьою статті 24 цього Кодексу.”;

7) статтю 23 викласти в такій редакції:

„Стаття 23. Строки трудового договору

Трудовий договір може бути:

1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
2) строковим, що укладається на визначений строк, установлений за погодженням сторін;

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається:

1) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;

2) для виконання робіт, пов'язаних із тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;

3) за ініціативою працівника;

4) в інших випадках, передбачених законом.”;

8) частину третю статті 24 замінити частинами такого змісту:

„Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, 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 протягом тижня з дня такого повідомлення письмово інформує працівника про його направлення.”.

У зв'язку з цим частини п'яту – шосту вважати, відповідно, частинами шостою – сьомою;

9) статтю 25¹ викласти в такій редакції:

„Стаття 25¹. Обмеження спільної роботи родичів

Роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством.”;

10) у статті 36:

частину третю викласти в такій редакції:

„Зміна підпорядкованості, найменування підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.”;

частину четверту виключити;

11) доповнити статтею 36¹ такого змісту:

„Стаття 36¹. правонаступництво у трудових відносинах

Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, передачі підприємства, установи, організації, цілісних майнових комплексів підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів в оренду, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення).

Правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, яка використовує найману працю, вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин, передачі його в оренду, що впливатимуть на права працівників.

У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.

Роботодавець зобов'язаний до здійснення правонаступництва поінформувати працівників та виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі її відсутності – вільно обраних представників (представника) працівників про:

1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва;

2) економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.

Правонаступник зобов'язаний надати працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі її відсутності – вільно обраним представникам (представнику) працівників інформацію, передбачену частиною другою цієї статті, не пізніше ніж до початку дії економічних, технологічних, структурних змін або змін аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.

Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом або законом.”;

12) статтю 42¹ після частини першої доповнити новою частиною такого змісту:

„Працівник, з яким розірвано трудовий договір на підставі пункту 1 статті 40 цього Кодексу у випадку ліквідації підприємства, установи, організації, протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо проводиться прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації власником або уповноваженим органом

власника підприємства, установи, організації, створеного (створеної) на базі майна ліквідованого підприємства, ліквідованої установи, організації, яке (яка) продовжує той самий вид економічної діяльності або виконує ті самі повноваження (завдання), що й ліквідоване підприємство, ліквідована установа, організація.”

У зв'язку з цим частини другу – третю вважати, відповідно, частинами третьою – четвертою;

13) у частині другій статті 184 слова „власник або уповноважений ним орган зобов'язані” замінити словами „роботодавець зобов'язаний”;

14) у частині другій статті 227 слова „власника або представників уповноваженого ним органу” замінити словами „роботодавця або його представників”;

15) у частині першій статті 259 слова „юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами – підприємцями” замінити словом „роботодавцями”;

16) у статті 265:

абзаци перший і другий частини другої замінити абзацами такого змісту:
„Роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини третьої статті 24 цього Кодексу, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, виконання особою роботи або надання послуг на підставі договору, укладеного на загальних засадах цивільного законодавства, якщо робота є такою, що виконується, або послуги є такими, що надаються в межах трудових відносин при сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, меншому за мінімальний страховий внесок, – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

виконання особою роботи або надання послуг на підставі договору, укладеного на загальних засадах цивільного законодавства, якщо робота є такою, що виконується, або послуги є такими, що надаються в межах трудових відносин за умови сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, не меншому за мінімальний страховий внесок, – у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений роботодавцем – у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої

законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;”.

У зв'язку з цим абзаци третій – восьмий вважати, відповідно, абзацами п'ятим – десятим;

в абзаці дев'ятому слово „шостим” замінити словом „восьмим”, слова „абзаци другому” замінити словами „абзацах другому – четвертому”;

в абзаці десятому слово „сьомим” замінити словом „дев'ятим”;

після частини п'ятої доповнити новою частиною такого змісту:

„Штраф, зазначений в абзаці третьому частини другої цієї статті, не накладається у разі виявлення такого порушення вперше за умови виконання припису про його усунення в установленій у приписі строк.”.

У зв'язку з цим частини шосту, сьому вважати, відповідно, частинами сьомою, восьмою.

2. У Цивільному кодексі України (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., №№ 40–44, ст. 356, із наступними змінами):

1) у статті 837:

у частині третій слова „спеціальний дозвіл” замінити словами „відповідний документ дозвільного характеру”;

після частини третьої доповнити новою частиною такого змісту:

„4. Договір підряду (субпідряду) про роботу з важкими, шкідливими умовами праці, умовами підвищеного ризику для здоров'я, роботу з підвищеною небезпекою або там де є потреба у професійному доборі, укладається з підрядником (субпідрядником), який здійснює підприємницьку діяльність.”.

У зв'язку з цим частину четверту вважати частиною п'ятою;

2) статтю 901 доповнити новою частиною такого змісту:

„3. Договір про надання послуг про роботу з важкими, шкідливими умовами праці, умовами підвищеного ризику для здоров'я, роботу з підвищеною небезпекою або там де є потреба у професійному доборі, укладається з виконавцем, який здійснює підприємницьку діяльність.”.

3. Частину другу статті 81 Цивільного процесуального кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2004, №№ 40–41, 42, ст. 492, із наступними змінами) викласти в такій редакції:

„2. У справах про дискримінацію або встановлення факту наявності трудових відносин позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація або трудові відносини мали місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.”

II. Прикінцеві та перехідні положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його офіційного опублікування.

2. Установити, що протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом сторони укладеного на загальних засадах цивільного законодавства договору про виконання робіт (надання послуг), що мають три і більше ознак наявності трудових відносин, зобов'язані укласти трудовий договір.

3. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк із дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їхніх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

**Голова
Верховної Ради України**



Решає Р.О.

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці”

Мета: визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та встановлення принципу презумпції їх наявності; зміна підходу до штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікація понятійного апарату Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП)

1. Підстава розроблення проекту акта

На виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію) постановою Верховної Ради України „Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України” від 11.12.2014 № 26-VIII схвалено Програму діяльності Кабінету Міністрів України.

Одним з основних завдань зазначеної Програми є реформування законодавства про працю з метою приведення його у відповідність до трудового права Європейського Союзу.

Середньостроковим планом пріоритетних дій Уряду до 2020 року, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р, передбачено наближення трудового законодавства до європейських норм.

Законопроект „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці” (далі – проект акта) розроблено в межах пропозицій Мінсоцполітики для включення до Плану пріоритетних дій Уряду на 2019 рік з урахуванням Рекомендації Міжнародної організації праці про трудове правовідношення № 198 від 31.05.2006.

Крім того, згідно із додатком XL до Глави 21 „Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей” Розділу V „Економічне і галузеве співробітництво” Угоди про асоціацію Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до положень Директиви № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур.

2. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Аналіз чинного законодавства про працю і законодавства, що регулює цивільні відносини, та численні звернення громадян до Мінсоцполітики щодо

зловживання заінтересованими сторонами правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору (до подібних випадків також відноситься використання найманої праці без оформлення договірних відносин („в чорну”), здійснення фіктивної самозайнятості), засвідчив необхідність врегулювання на законодавчому рівні принципу презумпції наявності трудових відносин.

Це пов'язано з тим, що особа, яка виконує роботу, що за всіма ознаками здійснюється в межах трудових відносин, не забезпечується необхідним соціальним пакетом (зокрема, відпустками, лікарняними, наявністю гарантій та компенсацій щодо збереження місця роботи, посади, середньої заробітної плати на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантій спрямованих на охорону материнства та ін.).

Принцип презумпції наявності трудових відносин полягає у тому, що в Кодексі законів про працю України встановлюється сім ознак наявності трудових відносин, при наявності принаймні трьох з яких робота є такою, що виконується (послуги є такими, що надаються) в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами. У такому разі сторони зобов'язані укласти трудовий договір.

З метою зменшення ризиків для життя та здоров'я осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів (в тому числі тих, під які маскуються трудові відносини), слід передбачити необхідність наявності у них статусу суб'єкта підприємницької діяльності при виконанні робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.

На сьогодні відсутнє чітке правове регулювання обов'язку роботодавця продовжувати дію трудового договору у разі передачі власником бізнесу або його частин іншій особі, а також інформування роботодавцем працівників та їх представників про заплановану дату такої передачі.

У зв'язку з цим та з метою посилення правового захисту працівників, враховуючи роль трудового колективу у діяльності підприємства, установи, організації або фізичної особи, що використовує найману працю, необхідно визначити у КЗпП правонаступництво у трудових відносинах як продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, реорганізації юридичної особи роботодавця (злиття, приєднання, поділу, перетворення), а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа.

Крім цього необхідно визначити процедуру інформування працівників та їх представників про дату правонаступництва.

У КЗпП для позначення сторони трудового договору, що виступає у ролі особи, яка в межах трудових відносин використовує найману працю, використовуються більше десяти термінів, що на практиці призводить до різномісних при визначенні прав та обов'язків сторін трудового договору.

Крім того у багатьох нормах КЗпП при визначенні правового статусу сторони трудового договору, що виступає у ролі роботодавця, відсутні фізичні особи, які використовують найману працю.

З метою уніфікації понятійного апарату КЗпП слід визначити роботодавцем власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особу) чи фізичну особу, які в межах трудових відносин використовують найману працю.

3. Суть проекту акта

Проектом акта пропонується: визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин, встановити принцип презумпції наявності трудових відносин; визначити у КЗпП правонаступництво у трудових відносинах, процедуру інформування працівників та їх представників про дату та причини такого правонаступництва; ввести у КЗпП термін „роботодавець” під яким розуміється власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, які в межах трудових відносин використовують найману працю.

З метою стимулювання укладення трудових договорів, якщо при виконанні роботи (наданні послуг) на підставі цивільно-правових договорів є ознаки наявності трудових відносин, проектом акта пропонується удосконалити підстави для укладення строкових трудових договорів та змінити законодавчий підхід до застосування штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору.

Крім того проектом акта пропонується зобов'язати осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів, мати статус суб'єкта підприємницької діяльності при виконанні робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.

4. Правові аспекти

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють відносини у цій сфері є КЗпП, Цивільний кодекс України та Цивільний процесуальний кодекс України.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Прийняття проекту акта не потребуватиме додаткових фінансових та інших витрат із Державного бюджету України.

6. Прогноз впливу

Реалізація акта за предметом правового регулювання вплине на ринкове середовище, забезпечення прав та інтересів суб'єктів господарювання, громадян і держави.

Реалізація акта за предметом правового регулювання не вплине на розвиток регіонів, ринок праці, громадське здоров'я, екологію та навколишнє природне середовище.

6¹. Стратегічна екологічна оцінка

Проект акта не затверджує документів державного планування і не стосується особливостей, передбачених Законом України „Про стратегічну екологічну оцінку”.

7. Позиція заінтересованих сторін

Реалізація проекту матиме вплив на інтереси: осіб, які виконують роботу, що містить ознаки трудових відносин, без укладення трудового договору; осіб, які використовують найману працю без оформлення трудових договорів; посадових осіб Державної служби України з питань праці та органів місцевого самоврядування, яким делеговані функції щодо нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; працівників підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, які використовують найману працю; громадян України вцілому.

Прогноз впливу реалізації акта на ключові інтереси заінтересованих сторін додається.

Проект акта стосується соціально-трудової сфери та потребує проведення консультацій із уповноваженими представниками всеукраїнських профспілок, їхніх об'єднань та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Проект акта не стосується: питань функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, місцевого та регіонального розвитку; прав осіб з інвалідністю та не потребує проведення консультацій з всеукраїнськими громадськими організаціями осіб з інвалідністю, їхніми спілками; сфери наукової та науково-технічної діяльності та не потребує проведення консультацій з Науковим комітетом Національної ради України з питань розвитку науки і технологій.

8. Громадське обговорення

Проект акта оприлюднено на офіційному веб-сайті Міністерства соціальної політики в розділі „Нормативна база. Проекти нормативних актів” для проведення консультацій з громадськістю.

9. Позиція заінтересованих органів

Проект акта потребує погодження з Міністерством фінансів, Міністерством економічного розвитку і торгівлі, Державною регуляторною службою, Державною службою з питань праці.

10. Правова експертиза

Проект акта потребує проведення правової експертизи Міністерством юстиції.

11. Запобігання дискримінації

У проекті акта відсутні положення, що містять ознаки дискримінації.

Проект акта не потребує проведення громадської антидискримінаційної експертизи.

11'. Відповідність принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

У проекті акта відсутні положення, які порушують принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

12. Запобігання корупції

У проекті акта відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень.

Проект акта не потребує проведення громадської антикорупційної експертизи.

13. Прогноз результатів

Прийняття акта надасть можливість контролюючим органам та органам, що розглядають трудові спори, однозначно кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах укладеного трудового договору, проте де-факто виконує її на інших юридичних підставах або без оформлення договірних відносин. В таких випадках особи, які використовують найману працю, будуть зобов'язані забезпечувати працюючих осіб соціальним пакетом та виконувати податкові зобов'язання.

Заступник Міністра



Л. Попова

7 лютого 2019 року

ПРОГНОЗ ВПЛИВУ

реалізації Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці” на ключові інтереси заінтересованих сторін

1. Суть проекту акта: визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та встановлення принципу презумпції їх наявності; новий законодавчий підхід до застосування штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікація понятійного апарату Кодексу законів про працю України

2. Вплив на ключові інтереси заінтересованих сторін:

Заінтересована сторона	Ключовий інтерес	Очікуваний (позитивний чи негативний) вплив на ключовий інтерес із зазначенням передбачуваної динаміки змін основних показників (у числовому або якісному вимірі)	Пояснення (чому саме реалізація акта призведе до очікуваного впливу)
1. Особи, які виконують роботу, що містить ознаки трудових відносин, без укладення трудового договору	Стабільна оплачувана робота	Позитивний короткостроковий вплив (до середньострокового року)	Встановлення факту наявності трудових відносин зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, що посилює її правовий захист від незаконного звільнення та не виплати (несвоєчасної виплати) заробітної плати
	Ухилення від виконання громадських чи	Негативний	Позитивний
			На практиці відмова особи, яка виконує роботу, що містить ознаки трудових відносин, без

	державних обов'язків. Отримання державної соціальної допомоги			укладення трудового договору обумовлюється її бажанням ухилитися від виконання громадських чи державних обов'язків (наприклад, проходження військової служби за призовом) або отримати державну соціальну допомогу (наприклад, субсидію). Реалізація акта сприятиме мінімізації таких явищ. У середньостроковій перспективі очікується відмова від таких негативних практик
2. Особи, які використовують найману працю без оформлення трудових договорів	Оптимізація податкового навантаження Відсутність або зменшення розміру штрафних санкцій при використанні найманої праці без оформлення договірних відносин	Негативний Позитивний	Негативний Позитивний	Легалізація трудових відносин забезпечуватиме стабільне надходження коштів до бюджету та соціальних фондів шляхом сплати податків за використання найманої праці в межах трудових відносин Запроваджується диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами

	Гнучкість умов трудового договору	Позитивний	Позитивний	Удосконалення підстав для укладення строкових трудових договорів
3. Посадові особи Державної служби України з питань праці та органів місцевого самоврядування, яким делеговані функції щодо нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю	Належні умови для виконання функцій реалізації політики у сфері охорони праці та нагляду за дотриманням роботодавцями законодавства про працю	Позитивний	Позитивний	Встановлення принципу презумпції наявності трудових відносин надасть змогу інспекторам праці однозначно як кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору, проте факто виконує її на інших юридичних підставах або без оформлення договірних відносин
4. Працівники підприємств, установ, та організацій фізичних осіб, які використовують найману працю	Продовження трудових відносин після правонаступництва роботодавця	Позитивний	Позитивний	Встановлення на законодавчому рівні правонаступництва у трудових відносинах та визначення процедури інформування працівників, їх представників про дату та причини правонаступництва забезпечуватиме для трудового колективу прозорість та зрозумілість процесу передачі бізнесу, підприємства, установи, організації новому власнику та посилить правовий захист працівників від незаконного звільнення

5. Громадяни України	Соціальне благополуччя	Позитивний	Позитивний	<p>Наслідком легалізації трудових відносин стане зростання офіційної зайнятості населення шляхом збільшення кількості укладених трудових договорів. У зв'язку з цим відбудуватиметься економічне зростання, яке сприятиме забезпеченню соціальних потреб громадян України</p>
	Соціальна справедливість на ринку праці	Позитивний	Позитивний	<p>Встановлення принципу презумпції наявності трудових відносин унеможливить маскування трудових відносин під договори цивільно-правового характеру. Необхідність укладення трудового договору, якщо є ознаки наявності трудових відносин у роботі, що виконується (послуги, що надаються) особою, сприятиме встановленню соціальної справедливості.</p> <p>Крім того, запровадження диференційованого підходу до відповідальності за використання нелегальної праці визначає різні розміри штрафних санкцій в залежності від ступіню тяжкості правопорушення.</p>

ВИСНОВОК
про проведення гендерно-правової експертизи
проекту Закону України
„Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення
захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої
праці”

Проект нормативно-правового акта розроблено Міністерством соціальної політики України.

1. Перелік міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюцій міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів, використаних під час проведення експертизи.

Під час проведення гендерно-правової експертизи проекту нормативно-правового акта застосовувалися Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, 1966 рік; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 рік; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 1979 рік; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 рік та протоколи до неї; Європейська соціальна хартія (переглянута), 1996 рік; Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, 2005 рік; Конвенція про права осіб з інвалідністю, 2006 рік; Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, 1981 рік; Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, 1951 рік; Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, 1965 рік; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, 1966 рік; Рамкова конвенція про захист національних меншин, 1995 рік; Загальна декларація прав людини, 1948 рік; Пекінська декларація, 1995 рік; Резолюція 47/135 Генеральної Асамблеї ООН „Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин”, 1992 рік.

2. Перелік актів законодавства, використаних під час експертизи.

Під час проведення гендерно-правової експертизи проекту нормативно-правового акта застосовувалися: Конституція України, Закони України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, „Про запобігання та протидію домашньому насильству”, „Про протидію торгівлі людьми”.

3. Наявність або відсутність положень проекту нормативно-правового акта, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті нормативно-правового акта відсутні положення, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Проведення аналізу положень проекту нормативно-правового акта, які можуть порушувати принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті нормативно-правового акта відсутні положення, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Директор Юридичного департаменту
Міністерства соціальної політики України**



О. Туліна

**Заступник Міністра соціальної політики
України з питань європейської інтеграції**



О. Чуркіна

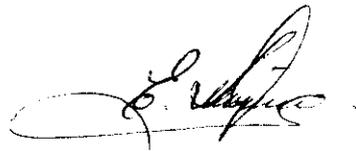
7 лютого 2019 р.

ВИСНОВОК
про проведення антидискримінаційної експертизи
проекту Закону України „Про внесення змін до деяких
законодавчих актів України щодо захисту прав працівників та
протидії застосуванню незадекларованої праці”

Проект акта розроблено Міністерством соціальної політики України.

У проекті акта відсутні положення, які містять ознаки дискримінації.

Директор
Юридичного департаменту



О. Туліна

” 7 ” лютого 2019 р.

АНАЛІЗ РЕГУЛЯТОРНОГО ВПЛИВУ

проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці”

I. Визначення проблеми

Ключова проблема, яку передбачається розв'язати шляхом державного регулювання, полягає у необхідності легалізації трудових відносин коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору, проте де-факто виконує її на інших юридичних підставах або без оформлення відповідно до законодавства відносин між сторонами.

Причиною виникнення проблеми є зловживання заінтересованими сторонами правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору (до подібних випадків відноситься використання найманої праці без оформлення договірних відносин („в чорну”), здійснення фіктивної самозайнятості), засвідчив необхідність врегулювання на законодавчому рівні принципу презумпції наявності трудових відносин.

Зазначений принцип полягає у тому, що в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) встановлюється сім ознак наявності трудових відносин, при наявності принаймні трьох з яких робота є такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами.

Факт наявності трудових відносин встановлюватиметься судом або посадовою особою центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці.

Крім того з метою зменшення ризиків для життя та здоров'я осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів (в тому числі тих, під які маскуються трудові відносини), слід передбачити необхідність наявності у них статусу суб'єкта підприємницької діяльності при виконанні робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.

Важливість проблеми полягає в тому, що вона має загальнонаціональний характер, впливає на економічне та соціальне благополуччя України.

Групи (підгрупи), на які проблема справляє вплив:

Групи (підгрупи)	Так	Ні
Громадяни	так	
Держава	так	
Суб'єкти господарювання,	так	

у тому числі суб'єкти малого підприємництва

так

Проблема не може бути врегульована ринковими механізмами, оскільки необхідно з урахуванням Рекомендацій Міжнародної організації праці про трудове правовідношення № 198 від 31.05.2006 визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин; удосконалити підстави притягнення до відповідальності за використання найманої праці без укладення трудового договору.

Головними діючими регуляторними актами в цій сфері є КЗпП та Цивільний кодекс України.

II. Цілі державного регулювання

Цілями державного регулювання є визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин, ознак наявності трудових відносин, принципу презумпції їх наявності; удосконалення штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору.

III. Визначення та оцінка альтернативних способів досягнення цілей

1. Визначення альтернативних способів

Вид альтернативи	Опис альтернативи
Альтернатива 1: Відсутність регулювання	Залишити законодавство без змін. Відсутність змін спонукатиме заінтересованих сторін і надалі зловживати правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору.
Альтернатива 2: Часткове регулювання	Визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та встановити принцип презумпції їх наявності.
Альтернатива 3: Повноцінне регулювання	Визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин. При цьому запровадити диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами. Зазначене надасть змогу контролюючим органам однозначно кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору, проте де-факто виконує її на інших

	юридичних підставах або без оформлення договірних відносин.
--	---

2. Оцінка вибраних альтернативних способів досягнення цілей

Оцінка впливу на сферу інтересів держави

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	Значні. Наслідком використання найманої праці без оформлення трудових договорів є суттєве недоотримання коштів бюджетами всіх рівнів та соціальними фондами у зв'язку з несплатою податків.
Альтернатива 2	Незначні. Створюються належні умови для виконання Держпраці функцій з реалізації політики у сфері нагляду за дотриманням роботодавцями законодавства про працю. Без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій необхідність перекваліфікації цивільно-правових договорів у трудові може спонукати осіб, які використовують найману працю, переводити відносини з працівниками у тінь шляхом використання нелегальної праці без оформлених відповідно до законодавства відносин („в чорну”). Зазначене ускладнить виявлення та покарання осіб, відповідальних за використання найманої праці	Значні. Наслідком використання найманої праці без оформлення трудових договорів є недоотримання коштів бюджетами всіх рівнів та соціальними фондами у зв'язку з несплатою податків.

	укладення трудових договорів.	
Альтернатива 3	Значні. Запроваджується диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами. Зазначений підхід сприятиме перекваліфікації цивільно-правових договорів у трудові в добровільному або примусовому порядку.	Відсутні. Легалізація трудових відносин забезпечуватиме стабільне надходження коштів до бюджету та соціальних фондів шляхом сплати податків за використання найманої праці в межах трудових відносин.

Оцінка впливу на сферу інтересів громадян

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	Значні. Наслідком використання найманої праці без оформлення трудових договорів є відсутність забезпечення особи, яка виконує роботу (надає послуги), що за всіма ознаками здійснюється в межах трудових відносин, необхідним соціальним пакетом (зокрема, відпустками, лікарняними, наявністю гарантій та компенсацій щодо збереження місця роботи, посади, середньої заробітної плати на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантій спрямованих на охорону материнства та ін.).
Альтернатива 2	Відсутні.	Незначні. Без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій

		<p>необхідність перекваліфікації цивільно-правових договорів у трудові може спонукати осіб, які використовують найману працю, переводити відносини з працівниками у тінь шляхом використання нелегальної праці без оформлених відповідно до законодавства відносин.</p> <p>Зазначене знизить правовий захист громадян, оскільки їх діяльність опиниться поза державним регулюванням.</p>
Альтернатива 3	<p>Значні.</p> <p>Легалізація трудових відносин забезпечуватиме стабільне надходження коштів до бюджетів та соціальних фондів у зв'язку з сплатою податків.</p> <p>Зазначене позитивно відобразиться на економічному та соціальному благополуччі населення України.</p> <p>Крім того, зменшиться кількість нещасних випадків при виконанні робіт (наданні послуг) особами в межах цивільно-правових договорів.</p>	Відсутні.

Оцінка впливу на сферу інтересів суб'єктів господарювання

Показник	Великі	Середні	Малі	Мікро	Разом
Кількість суб'єктів господарювання, що підпадають під дію регулювання, одиниць*	399	15254	1789406	1737082	1805059
Питома вага групи у загальній кількості, відсотків	0,02	0,85	99,13	96,23	100

* - показники кількості суб'єктів господарювання, що підпадають під дію регулювання, наведені з посиланням на офіційні дані Державної служби статистики України. Показники наведені без урахування результатів діяльності фізичних осіб-підприємців, банків, бюджетних установ, тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	Значні. Без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в межах цивільних відносин штрафні санкції залишаються на високому рівні. Крім того, обмеженість підстав для встановлення трудових відносин на визначений строк може спричинити додаткові витрати роботодавців при укладенні трудових договорів на невизначений строк.
Альтернатива 2	Відсутні.	Значні. Без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в межах цивільних відносин штрафні санкції залишаються на високому рівні. Крім того, обмеженість підстав для встановлення трудових відносин на визначений строк може спричинити додаткові витрати роботодавців при укладенні трудових договорів на невизначений строк.

Альтернатива 3	Значні. Запроваджується диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами. Крім того, удосконалюються підстави для укладення строкових трудових договорів.	Відсутні.
----------------	---	-----------

Внаслідок дії регуляторного акта додаткових витрат суб'єктів господарювання та витрат на адміністрування регулювання не передбачається.

IV. Вибір найбільш оптимального альтернативного способу досягнення цілей

Рейтинг результативності (досягнення цілей під час вирішення проблеми)	Бал результативності (за чотирибальною системою оцінки)		Коментарі щодо присвоєння відповідного бала
Альтернатива 1	1		Цілі прийняття регуляторного акта, які не можуть бути досягнуті
Альтернатива 2	2		Цілі прийняття регуляторного акта, які можуть бути досягнуті частково
Альтернатива 3	4		Цілі прийняття регуляторного акта, які можуть бути досягнуті повною мірою
Рейтинг результативності	Вигоди (підсумок)	Витрати (підсумок)	Обґрунтування відповідного місця альтернативи у рейтингу
Альтернатива 1	Відсутні	Значні	Третє місце в рейтингу. Найменша кількість переваг при наявності суттєвих загроз.

Альтернатива 2	Незначні	Значні	Друг місце в рейтингу. Наявні переваги і ризики.
Альтернатива 3	Значні	Відсутні	Перше місце в рейтингу. Найбільша кількість переваг при мінімальних ризиках.
Рейтинг	Аргументи щодо переваги обраної альтернативи/причини відмови від альтернативи		Оцінка ризику зовнішніх чинників на дію запропонованого регуляторного акта
Альтернатива 1	Альтернатива 1 залишає існуючу ситуацію без змін, що спонукатиме заінтересованих сторін і надалі зловживати правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах укладеного трудового договору. Під ризиком знаходиться життя та здоров'я осіб, які без статусу суб'єкта підприємницької діяльності виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів.		X
Альтернатива 2	Встановлюючи принцип презумпції наявності трудових відносин Альтернатива 2 надасть змогу інспекторам праці однозначно кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах укладеного трудового договору, проте де-факто виконує її на інших юридичних підставах. При всіх перевагах Альтернативи 2 без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій необхідність перекваліфікації цивільно-правових договорів у трудові спонукатиме осіб, які		X

	використовують найману працю, переводити відносини з працівниками у тінь шляхом використання нелегальної праці без оформлених відповідно до законодавства відносин.	
Альтернатива 3	<p>Встановлюючи принцип презумпції наявності трудових відносин Альтернатива 3 надасть змогу інспекторам праці однозначно кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах укладеного трудового договору, проте де-факто виконує її на інших юридичних підставах.</p> <p>Альтернатива 3 запроваджує диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами.</p> <p>Крім того Альтернатива 3 забезпечить зменшення кількості нещасних випадків при виконанні особами в межах деяких цивільно-правових договорів робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.</p>	Х

V. Механізми та заходи, які забезпечать розв'язання визначеної проблеми

У статті 265 КЗпП запроваджується диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами та розміру сплаченого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Визначається принцип презумпції наявності трудових відносин.

Факт наявності трудових відносин встановлюватиметься судом або посадовою особою центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці.

Нормами Цивільного кодексу України встановлюються обмеження щодо укладення договорів підряду та договорів про надання послуг для виконання робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі, особами, які не здійснюють підприємницької діяльності.

VI. Оцінка виконання вимог регуляторного акта залежно від ресурсів, якими розпоряджаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування, фізичні та юридичні особи, які повинні проваджувати або виконувати ці вимоги

Органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування не несуть витрат на виконання вимог регуляторного акта, тобто реалізація запропонованого регуляторного акта не потребує додаткових матеріальних і фінансових витрат із Державного бюджету України чи місцевих бюджетів.

VII. Обґрунтування запропонованого строку дії регуляторного акта

Строк дії регуляторного акта не обмежений, оскільки не передбачає запровадження процедур чи норм, які тривають у часі, а ефект від змін матиме сталий характер.

VIII. Визначення показників результативності дії регуляторного акта

Виходячи з цілей державного регулювання, для відстеження результативності цього регуляторного акта обрано такі показники:

кількість штрафів, накладених за порушення абзацу другої частини другої статті 265 КЗпП;

кількість штрафів, накладених за порушення абзацу третього частини другої статті 265 КЗпП;

кількість виконаних приписів про усунення порушень, передбачених абзацом третім частини другої статті 265 КЗпП.

Значення прогнозних показників результативності дії регуляторного акта на даному етапі визначити неможливо, однак загальне прагнення України до інтеграції з ЄС потребує зближення законодавства України із законодавством ЄС, зокрема прийняття зазначеного регуляторного акта з урахуванням Рекомендацій Міжнародної організації праці про трудове праввідношення № 198 від 31.05.2006.

IX. Визначення заходів, за допомогою яких здійснюватиметься відстеження результативності дії регуляторного акта

Базове відстеження регуляторного акта здійснюватиметься після набрання чинності проекту регуляторного акта.

Повторне відстеження результативності проекту акта здійснюватиметься через рік після завершення базового відстеження.

Періодичні відстеження результативності регуляторного акта здійснюються раз на кожні три роки починаючи з дня закінчення заходів з повторного відстеження результативності цього акта.

Заступник Міністра



Л. Попова

4 лютого 2019 р.

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

до проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці”

Зміст положення (норми) чинного акта законодавства	Зміст відповідного положення (норми) проекту акта
Кодекс законів про працю України	
<p>Стаття 2. Основні трудові права працівників</p> <p>...</p> <p>Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 2. Основні трудові права працівників</p> <p>...</p> <p>Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, яка використовує найману працю. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 3. Регулювання трудових відносин</p>	<p>Стаття 3. Регулювання трудових відносин та відносин, не пов'язаних з трудовими</p>

<p>Законodawство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, устанів, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами.</p> <p>Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сімейкогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з інтегрованими інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.</p>	<p>Трудові відносини між працівником та роботодавцем регулюються законодавством про працю.</p> <p>Особливості регулювання відносин, пов'язані з проходженням служби, визначаються спеціальними законами.</p> <p>Відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються законодавством про працю, якщо це передбачено їхнім статутом (положенням).</p> <p>Особливості застосування законодавства про працю до окремих категорій фізичних осіб можуть встановлюватися законом.</p> <p>Праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, та осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді суспільно корисних робіт, регулюється законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених спеціальними законами.</p> <p>Відносини членів виробничих кооперативів, фермерських господарств регулюються законодавством про працю у випадках, якщо це передбачено їхнім статутом.</p>
<p>Стаття 7. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників</p> <p>Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб, які використовують найману працю, за трудовими договорами, додаткові підстави для припинення трудового договору цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення</p>	<p>Стаття 7. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників</p> <p>Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб, які використовують найману працю, за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій</p>

встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.	працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.
<p>Стаття 10. Колективний договір</p> <p>Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.</p>	<p>Стаття 10. Колективний договір</p> <p>Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, роботодавців.</p>
<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - вільно обраними на загальних зборах найманних працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>Колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно обраними на загальних зборах найманних працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 17. Строк чинності колективного договору</p> <p>...</p> <p>Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.</p> <p>...</p> <p>У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 17. Строк чинності колективного договору</p> <p>...</p> <p>Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого роботодавцем органу, від імені якого укладено цей договір.</p> <p>...</p> <p>У разі зміни роботодавця чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.</p> <p>...</p>

<p>Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників</p> <p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або унєвнєваженєного ннм органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.</p>	<p>Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників</p> <p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства, установи, організації.</p>
<p>Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору</p> <p>...</p> <p>Якщо власник або унєвнєважений ннм орган (єєбєа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або унєвнєваженєному ннм органу (єєбєб) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.</p>	<p>Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору</p> <p>...</p> <p>Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати роботодавцю подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.</p>
<p>Глава III</p> <p>ТРУДОВИЙ ДОГОВІР</p>	<p>Глава III</p> <p>ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР</p>
	<p>Стаття 21. Трудові відносини</p> <p>Трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особою працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи під керівництвом та контролем роботодавця з обов'язковим дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.</p> <p>Працівник – це фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем.</p>

	<p>Роботодавець – це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особа), чи фізична особа, які в межах трудових відносин використовують найману працю.</p> <p>Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір або встановлення у визначеному законодавством порядку факту наявності трудових відносин.</p>
<p>Стаття 21. Трудовий договір</p> <p>Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку; а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.</p> <p>Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 21¹. Трудовий договір</p> <p>Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за цією угодою, свосчасно та у повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.</p> <p>Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або угодою сторін.</p> <p>...</p>
	<p>Стаття 21². Ознаки наявності трудових відносин</p> <p>Робота (послуга) є такою, що виконується (надається) в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше нижчезазначених ознак наявності трудових відносин:</p>

- 1) періодично (два і більше разів) особі надається винагорода у грошовій або натуральній формі за роботу, виконувану (послуги, надані) в інтересах іншої особи;
 - 2) особисте виконання особою роботи (надання послуг) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженої нею особи;
 - 3) винагорода за виконувану роботу (надані послуги) є єдиним джерелом доходу особи або становить 75 і більше відсотків її доходу протягом 6 календарних місяців;
 - 4) робота виконується (послуги надаються) на визначеному особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою, робочому місці з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку;
 - 5) особа виконує роботи (надає послуги) подібні до роботи, що виконується штатними працівниками роботодавця;
 - 6) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою;
 - 7) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою.
- Особа, яка виконує роботу (надає послуги), що має (мають) три і більше ознак наявності трудових відносин, без укладення трудового договору, може звернутися до

	<p>центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, для встановлення факту наявності трудових відносин.</p> <p>Факт наявності трудових відносин встановлюється посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці, за результатами здійснення заходів державного контролю.</p> <p>Факт наявності трудових відносин може встановлюватися в судовому порядку. Обов'язок доказування відсутності трудових відносин покладається на відповідача.</p> <p>До відносин, які визнано трудовими, застосовуються норми цього Кодексу з дня початку виконання працівником роботи, що встановлений судом або посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці.</p> <p>У разі встановлення факту наявності трудових відносин працівник і роботодавець зобов'язані укласти трудовий договір у порядку, визначеному частиною третьою статті 24 цього Кодексу.</p>
<p>Стаття 23. Строки трудового договору Трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;</p>	<p>Стаття 23. Строки трудового договору Трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;</p>

<p>2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;</p> <p>3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.</p> <p>Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами:</p>	<p>2) строковим, що укладається на визначений строк, установлений за погодженням сторін;</p> <p>3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.</p> <p>Строковий трудовий договір укладається:</p> <p>1) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;</p> <p>2) для виконання робіт, пов'язаних із тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;</p> <p>3) за ініціативою працівника;</p> <p>4) в інших випадках, передбачених законом.</p>
<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Держання письмової форми є обов'язковим:</p> <p>1) при організованому наборі працівників;</p> <p>2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;</p> <p>3) при укладенні контракту;</p> <p>4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;</p> <p>5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);</p> <p>6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;</p> <p>7) в інших випадках, передбачених законодавством України.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Держання письмової форми є обов'язковим:</p> <p>1) при організованому наборі працівників;</p> <p>2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;</p> <p>3) при укладенні контракту;</p> <p>4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;</p> <p>5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);</p> <p>6) при укладенні трудового договору з фізичною особою, яка використовує найману працю;</p> <p>7) в інших випадках, передбачених законодавством України.</p> <p>...</p>

<p>Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>...</p>	<p>Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, 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.</p> <p>Роботодавець протягом тижня з дня такого повідомлення письмово інформує працівника про його направлення.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 25¹. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації</p> <p>Власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані один одному.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 25¹. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації</p> <p>Роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 28. Результати випробування при прийнятті на роботу</p> <p>...</p> <p>У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в</p>	<p>Стаття 28. Результати випробування при прийнятті на роботу</p> <p>...</p> <p>У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в</p>

<p>порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.</p>	<p>порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.</p>
<p>Стаття 29. Обов'язок власника або уновневажаєного ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце</p> <p>До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уновневажаєний ним орган зобов'язаний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. 	<p>Стаття 29. Обов'язок роботодавця проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце</p> <p>До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.
<p>Стаття 31. Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором</p> <p>Власник або уновневажаєний ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.</p>	<p>Стаття 31. Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором</p> <p>Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.</p>

<p>Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці</p> <p>...</p> <p>Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Влаєникабо унівневажений ним-орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці</p> <p>...</p> <p>Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 33. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором</p> <p>...</p> <p>Влаєникабо унівневажений ним-орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 33. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором</p> <p>...</p> <p>Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 36. Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) угода сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; 	<p>Стаття 36. Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) угода сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

<p>3) призов або вступ працівника або власника— фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу;</p> <p>4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або унєвноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);</p> <p>5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;</p> <p>6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;</p> <p>7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;</p> <p>7¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України „Про запобігання корупції”, встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;</p> <p>7²) з підстав, передбачених Законом України „Про очищення влади”;</p> <p>8) підстави, передбачені контрактом;</p>	<p>3) призов або вступ працівника або фізичної особи, яка використовує найману працю, на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу;</p> <p>4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи роботодавця (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);</p> <p>5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;</p> <p>6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;</p> <p>7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;</p> <p>7¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України „Про запобігання корупції”, встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;</p> <p>7²) з підстав, передбачених Законом України „Про очищення влади”;</p> <p>8) підстави, передбачені контрактом;</p>
--	---

<p>9) підстави, передбачені іншими законами.</p> <p>...</p> <p>Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.</p> <p>У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уновноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).</p>	<p>9) підстави, передбачені іншими законами.</p> <p>...</p> <p>Зміна підпорядкованості, найменування підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.</p> <p>Виключити</p>
	<p>Стаття 36¹. Правонаступництво у трудових відносинах</p> <p>Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, передачі цілих майнових комплексів підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів в оренду, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення).</p> <p>Правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, яка використовує найману працю, вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин, передачі його в оренду, що впливатимуть на права працівників.</p> <p>У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний до здійснення правонаступництва поінформувати працівників та виборний орган первинної профспілкової організації</p>

	<p>(профспілкового представника), а в разі її відсутності - вільно обраних представників (представника) працівників про:</p> <p>1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва;</p> <p>2) економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.</p> <p>Правонаступник зобов'язаний надати працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі її відсутності - вільно обраним представникам (представнику) працівників інформацію, передбачену частиною другою цієї статті, не пізніше ніж до початку дії економічних, технологічних, структурних змін або змін аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.</p> <p>Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом або законом.</p>
<p>Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника</p> <p>Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уновноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (перейзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на нове місце проживання; вступ до навчального закладу; медичною до досягнення нею чотиринадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї</p>	<p>Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника</p> <p>Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (перейзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотиринадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до</p>

<p>відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.</p> <p>Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.</p>	<p>медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.</p> <p>Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.</p>
<p>Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умови колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.</p>	<p>Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.</p>
<p>...</p> <p>Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу</p> <p>Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його</p>	<p>...</p> <p>Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця</p> <p>Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його</p>

чинності можуть бути розірвані ~~власником або уповноваженим ним органом~~ лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявлені невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

чинності можуть бути розірвані **роботодавцем** лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявлені невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

<p>7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;</p> <p>8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;</p> <p>10) призову або мобілізації власника— фізичної особи під час особливого періоду;</p> <p>11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.</p> <p>...</p> <p>Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або унєвнєваженєго ннм-органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.</p>	<p>7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;</p> <p>8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;</p> <p>10) призову або мобілізації фізичної особи, яка використовує найману працю, під час особливого періоду;</p> <p>11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.</p> <p>...</p> <p>Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.</p>
<p>Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або унєвнєваженєго ннм-органу з окремими категоріями працівників за певних умов</p> <p>Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або унєвнєваженєго ннм-органу може бути розірваний також у випадках:</p> <p>1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його</p>	<p>Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов</p> <p>Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках:</p> <p>1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його</p>

<p>заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;</p> <p>1⁻¹) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;</p> <p>2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або унєвнєваженого-нім-органу;</p> <p>3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;</p> <p>4) перебування всупереч вимогам Закону України „Про запобігання корупції” у прямому підпорядкуванні у близької особи;</p> <p>5) припинення повноважень посадових осіб.</p> <p>Власник або унєвнєважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166¹⁰, 166¹², 188⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення.</p> <p>...</p>	<p>заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;</p> <p>1⁻¹) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;</p> <p>2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця;</p> <p>3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;</p> <p>4) перебування всупереч вимогам Закону України „Про запобігання корупції” у прямому підпорядкуванні у близької особи;</p> <p>5) припинення повноважень посадових осіб.</p> <p>Роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166¹⁰, 166¹², 188⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 42¹. Переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу</p>	<p>Стаття 42¹. Переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу</p>

<p>Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.</p> <p>...</p>	<p>Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підставі пункту 1 статті 40 цього Кодексу у випадку ліквідації підприємства, установи, організації, протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо проводиться прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації власником або уповноваженим органом власника підприємства, установи, організації, створеного на базі майна ліквідованого підприємства, установи, організації і яке продовжує той самий вид економічної діяльності або виконує ті самі повноваження (завдання), що й ліквідоване підприємство, установа, організація.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>...</p> <p>У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.</p>	<p>Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>...</p> <p>У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.</p>

Подання ~~власника або унєвнєваженого ним органу~~ має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

...
Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє ~~власника або унєвнєважений ним орган~~ про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся ~~власник або унєвнєважений ним орган~~.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, ~~власник або унєвнєважений ним орган~~ має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Подання **роботодавця** має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

...
Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє **роботодавця** про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся **роботодавець**.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, **роботодавець** має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

<p>Власник або унєвнєважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніш як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p> <p>Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або унєвнєваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина цієї статті) розглядає спір по суті.</p>	<p>Роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніш як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p> <p>Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено роботодавцем без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.</p>
<p>Стаття 43¹. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або унєвнєваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>Розірвання трудового договору з ініціативи власника або унєвнєваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> ліквідації підприємства, установи, організації; незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу; звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством; 	<p>Стаття 43¹. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> ліквідації підприємства, установи, організації; незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу; звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;

Стаття 44. Вихідна допомога

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення ~~або унеможливленням ним~~ органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Стаття 44. Вихідна допомога

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення **роботодавцем** законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Стаття 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) ~~власник~~—або ~~унеможливлений ним~~ орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Якщо ~~власник~~—або ~~унеможливлений ним~~—орган, або керівник, стосовно якого пред’явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення.

Стаття 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) **роботодавець** повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Якщо **роботодавець** або керівник, стосовно якого пред’явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання

<p>виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.</p> <p>...</p>	<p>рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 46. Відсторонення від роботи</p> <p>Відсторонення працівників від роботи власником або унєвнєважєним ним органєм допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.</p>	<p>Стаття 46. Відсторонення від роботи</p> <p>Відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.</p>
<p>Стаття 47. Обов'язок власника або унєвнєважєного ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку</p> <p>Власник або унєвнєважєний ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.</p> <p>У разі звільнення працівника з ініціативи власника або унєвнєважєного ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.</p> <p>У разі мобілізації власника або унєвнєважєного ним органу фізичної особи свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.</p>	<p>Стаття 47. Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку</p> <p>Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.</p> <p>У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.</p> <p>У разі мобілізації фізичної особи, яка використовує найману працю, свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.</p>
<p>Стаття 48. Трудові книжки</p> <p>...</p> <p>Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у</p>	<p>Стаття 48. Трудові книжки</p> <p>...</p> <p>Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у</p>

<p>фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, підприємстві, в установі, організації.</p> <p>...</p>	<p>фізичної особи, яка використовує найману працю, понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 49. Видача довідки про роботу та заробітну плату Власник або унєвнєажений—ним—орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.</p>	<p>Стаття 49. Видача довідки про роботу та заробітну плату Роботодавець зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.</p>
<p>Стаття 49². Порядок вивільнення працівників</p> <p>...</p> <p>Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник—або унєвнєажений—ним—орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України „Про зайнятість населення”, власник або унєвнєажений—ним—орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 49². Порядок вивільнення працівників</p> <p>...</p> <p>Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України „Про зайнятість населення”, роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.</p> <p>...</p>

<p>Стаття 49¹. Зайнятість населення</p> <p>...</p> <p>Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Влаеннж-або уневноважений ним-орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 49¹. Зайнятість населення</p> <p>...</p> <p>Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Роботодавець не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 52. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи</p> <p>Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує влаеннж-або уневноважений ним-органем за погодженням з виборним органом первинної профспілковим органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).</p> <p>...</p> <p>П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником-або уневноваженим ним-органем</p>	<p>Стаття 52. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи</p> <p>Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).</p> <p>...</p> <p>П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим</p>

<p>спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.</p>	<p>представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.</p>
<p>Стаття 56. Неповний робочий час</p> <p>За угодою між працівником і власником—або утєвнєважєним—ним—органєм може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий тиждєнь. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі опікуваннєм, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, ним—орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждєнь.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 56. Неповний робочий час</p> <p>За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждєнь. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуваннєм, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждєнь.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 62. Обмеження надурочних робіт</p> <p>Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).</p> <p>Власник—або—утєвнєважєний—ним—орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.</p> <p>Власник—або—утєвнєважєний—ним—орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:</p> <p>1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунєння їх наслідків;</p> <p>2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опалєнню, освітлєнню,</p>	<p>Стаття 62. Обмеження надурочних робіт</p> <p>Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).</p> <p>Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.</p> <p>Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:</p> <p>1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунєння їх наслідків;</p> <p>2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опалєнню, освітлєнню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунєння випадкових або</p>

<p>каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;</p> <p>3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;</p> <p>4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;</p> <p>5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.</p>	<p>несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;</p> <p>3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;</p> <p>4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;</p> <p>5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.</p>
<p>Стаття 65. Граничні норми застосування надурочних робіт</p> <p>...</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.</p>	<p>Стаття 65. Граничні норми застосування надурочних робіт</p> <p>...</p> <p>Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.</p>
<p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування</p> <p>...</p> <p>На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з</p>	<p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування</p> <p>...</p> <p>На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної</p>

<p>виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>	<p>профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>
<p>Стаття 67. Вихідні дні</p> <p>...</p> <p>Влаєник або унєвнєважєний ннм-орган у разі застосування рекомєндації Кабінєту Міністрів України не пізнїше нїж за два місяці видає наказ місяці видає наказ (розпоряджєння) про перєнесення вихідних та робочих днів на робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджєний з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>	<p>Стаття 67. Вихідні дні</p> <p>...</p> <p>Роботодавець у разі застосування рекомєндації Кабінєту Міністрів України не пізнїше нїж за два місяці видає наказ (розпоряджєння) про перєнесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджєний з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>
<p>Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>На підприємствах, в установах, організаціях, зупинєння роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населєння, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або унєвнєважєним-органєм за погоджєнням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>	<p>Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>На підприємствах, в установах, організаціях, зупинєння роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населєння, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується роботодавцем за погоджєнням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>
<p>Стаття 71. Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи</p> <p>...</p> <p>Залучєння працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпоряджєнням) власника або унєвнєважєного ннм-органу.</p>	<p>Стаття 71. Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи</p> <p>...</p> <p>Залучєння працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпоряджєнням) роботодавця.</p>
<p>Стаття 74. Щорічні відпустки</p>	<p>Стаття 74. Щорічні відпустки</p>

<p>Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місяця роботи (посади) і заробітної плати.</p>	<p>Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, яка використовує найману працю, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місяця роботи (посади) і заробітної плати.</p>
<p>Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток.</p> <p>Відкликання з відпустки</p> <p>...</p> <p>Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником-або-уповноваженим-ним-органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків працівників ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливість їх відпочинку.</p> <p>Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником-або-уповноваженим-ним-органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток.</p> <p>Відкликання з відпустки</p> <p>...</p> <p>Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливість їх відпочинку.</p> <p>Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 80. Перенесення щорічної відпустки</p> <p>Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:</p> <p>1) порушення власником-або-уповноваженим-ним-органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу);</p>	<p>Стаття 80. Перенесення щорічної відпустки</p> <p>Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:</p> <p>1) порушення роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу);</p>

<p>2) несвоєчасної виплати власником або унєвнєважєним ннм-органєм заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина третя статті 115 цього Кодексу).</p> <p>...</p> <p>Щорічна відпустка за ініціативою власника або унєвнєважєним-органу може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на підприємстві, установі, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.</p> <p>У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або унєвнєважєним-ннм-органєм. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 Закону України „Про відпустки”.</p> <p>...</p>	<p>2) несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина третя статті 115 цього Кодексу).</p> <p>...</p> <p>Щорічна відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормального ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.</p> <p>У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і роботодавцем. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 Закону України „Про відпустки”.</p> <p>...</p>
<p>...</p> <p>Стаття 84. Відпустки без збереження заробітної плати</p> <p>...</p> <p>За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або унєвнєважєним-ннм-органєм, але не більше 15 календарних днів на рік.</p>	<p>Стаття 84. Відпустки без збереження заробітної плати</p> <p>...</p> <p>За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.</p>

<p>Стаття 86. Запровадження, заміна і перегляд норм праці Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або унєвнєважєним ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Власник або унєвнєважєний ним орган повинен роз'яснити працівникам причини нових норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми. Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або унєвнєважєний ним орган повідомляє працівників не пізніш як за один місяць до запровадження.</p>	<p>Стаття 86. Запровадження, заміна і перегляд норм праці Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Роботодавець повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми. Про запровадження нових і зміну чинних норм праці роботодавець повідомляє працівників не пізніш як за один місяць до запровадження.</p>
<p>Стаття 94. Заробітна плата Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або унєвнєважєний ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. ...</p>	<p>Стаття 94. Заробітна плата Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. ...</p>
<p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індєксація заробітної плати ... Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці. ...</p>	<p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індєксація заробітної плати ... Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують найману працю, за будь-якою системою оплати праці. ...</p>
<p>Стаття 96. Системи оплати праці ... Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, унєвнєважєним</p>	<p>Стаття 96. Системи оплати праці ... Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами</p>

<p>власником; згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>...</p> <p>Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або унєвнєваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.</p>	<p>(кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>...</p> <p>Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.</p>
<p>Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях</p> <p>...</p> <p>Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або унєвнєважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.</p>	<p>Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях</p> <p>...</p> <p>Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.</p>

<p>іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.</p> <p>Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.</p>	<p>Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються роботодавцем з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.</p> <p>Роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються роботодавцем після виконання зобов'язань щодо оплати праці.</p>
<p>Стаття 103. Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці</p> <p>Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.</p>	<p>Стаття 103. Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці</p> <p>Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавця повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.</p>
<p>Стаття 110. Повідомлення працівника про розміри оплати праці</p> <p>При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:</p>	<p>Стаття 110. Повідомлення працівника про розміри оплати праці</p> <p>При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:</p> <p>а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;</p>

<p>а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;</p> <p>б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;</p> <p>в) сума заробітної плати, що належить до виплати.</p>	<p>б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;</p> <p>в) сума заробітної плати, що належить до виплати.</p>
<p>Стаття 113. Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)</p> <p>...</p> <p>Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або унєвнєважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.</p> <p>...</p> <p>На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або унєвнєважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.</p>	<p>Стаття 113. Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)</p> <p>...</p> <p>Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити роботодавця чи бригадира, майстра або посадових осіб.</p> <p>...</p> <p>На період освоєння нового виробництва (продукції) роботодавець може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.</p>
<p>Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні</p> <p>При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або унєвнєважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.</p> <p>В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або унєвнєважений ним орган в усякому</p>	<p>Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні</p> <p>При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.</p> <p>В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець в усякому випадку повинен в</p>

<p>випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.</p>	<p>зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.</p>
<p>Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні</p> <p>В разі невиконання з вини власника або унєвнєваженєного-ним орґану належних зобов'язань працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.</p> <p>При наявності спору про розміри належних зобов'язань працівникові сум власник або унєвнєваженєний-ним орґан повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.</p>	<p>Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні</p> <p>В разі невиконання з вини роботодавця належних зобов'язань працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.</p> <p>При наявності спору про розміри належних зобов'язань працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.</p>
<p>Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків</p> <p>...</p> <p>За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на 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 і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації,</p>	<p>Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків</p> <p>...</p> <p>За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на 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 і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації,</p>

<p>фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за державного бюджету України відповідно до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.</p> <p>...</p>	<p>фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб, які використовують найману працю, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 125. Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам</p> <p>...</p> <p>Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником.</p>	<p>Стаття 125. Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам</p> <p>...</p> <p>Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються роботодавцем за погодженням з працівником.</p>
<p>Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати</p> <p>...</p> <p>Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу:</p> <p>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 службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках власник або уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше</p>	<p>Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати</p> <p>...</p> <p>Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) роботодавця:</p> <p>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 службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з</p>

<p>одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;</p> <p>2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;</p> <p>3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).</p>	<p>дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;</p> <p>2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;</p> <p>3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).</p>
<p>Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників</p> <p>...</p> <p>Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або у невневажаєного ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.</p>	<p>Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників</p> <p>...</p> <p>Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою роботодавця працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.</p>
<p>Стаття 131. Обов'язки власника або уневажаєного ним органу та працівників по збереженню майна</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 131. Обов'язки роботодавця та працівників по збереженню майна</p> <p>Роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 135². Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність</p> <p>...</p>	<p>Стаття 135². Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність</p> <p>...</p>

<p>Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється власником або унєвнєважєним-ним-органєм за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).</p> <p>...</p>	<p>Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).</p> <p>...</p>
<p>Стаття 136. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником</p> <p>Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або унєвнєважєним-ним-органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням заступниками - за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглих працівників шляхом відрахування із заробітної плати працівника.</p>	<p>Стаття 136. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником</p> <p>Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглих працівників шляхом відрахування із заробітної плати працівника.</p>
<p>Розпорядження внєвнєважєним-ним-органу, або вищестоящого в порядку підлеглих працівників має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної шкоди і працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.</p> <p>У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або унєвнєважєним-ним-органєм позову до районного, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>...</p>	<p>Розпорядження роботодавця або вищестоящого в порядку підлеглих працівників має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної шкоди і працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.</p> <p>У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до районного, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>...</p>

<p>Стаття 138. Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника</p> <p>Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або унєвнєважений—ним орган повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.</p>	<p>Стаття 138. Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника</p> <p>Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду роботодавець повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.</p>
<p>Стаття 139. Обов'язки працівників</p> <p>Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника—або унєвнєваженого—ним—органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.</p>	<p>Стаття 139. Обов'язки працівників</p> <p>Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.</p>
<p>Стаття 141. Обов'язки власника—або унєвнєваженого—ним органу</p> <p>Власник—або унєвнєважений—ним—орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності працю, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законodawства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.</p>	<p>Стаття 141. Обов'язки роботодавця</p> <p>Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності працю, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законodawства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.</p>
<p>Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну</p> <p>Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника—або унєвнєваженого—ним—органу і виборним</p>	<p>Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну</p> <p>Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної</p>

<p>органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.</p> <p>...</p> <p>Стаття 144. Порядок застосування заохочень</p> <p>Заохочення застосовуються власником або унівнюваженим-ним-органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p> <p>...</p> <p>Стаття 148. Строк для застосування дисциплінарного стягнення</p> <p>Дисциплінарне стягнення застосовується власником-або унівнюваженим-ним-органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.</p> <p>...</p> <p>Стаття 149. Порядок застосування дисциплінарних стягнень</p> <p>До застосування дисциплінарного стягнення власник-або унівнюваженим-ним-орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.</p> <p>...</p> <p>При обранні виду стягнення власник-або унівнюваженим-ним-орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.</p> <p>...</p>	<p>профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.</p> <p>...</p> <p>Стаття 144. Порядок застосування заохочень</p> <p>Заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p> <p>...</p> <p>Стаття 148. Строк для застосування дисциплінарного стягнення</p> <p>Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.</p> <p>...</p> <p>Стаття 149. Порядок застосування дисциплінарних стягнень</p> <p>До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.</p> <p>...</p> <p>При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.</p> <p>...</p>
--	--

<p>Стаття 152. Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу</p> <p>Влаєник-або-уновневажаєний-ним-орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.</p>	<p>Стаття 152. Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу</p> <p>Роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.</p>
<p>Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці</p> <p>... Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника-або-уновневажаєний-ним-орган.</p> <p>... Власник-або-уновневажаєний-ним-орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і запобігати санітарно-гігієнічній умові, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.</p> <p>Власник-або-уновневажаєний-ним-орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.</p> <p>У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник-або-уновневажаєний-ним-орган повинен повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.</p>	<p>Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці</p> <p>... Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця.</p> <p>... Роботодавець повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і запобігати санітарно-гігієнічній умові, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.</p> <p>Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.</p> <p>У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.</p>

<p>На власника або унєвнєважений ннм орган покладається систематичне проведення інструктаж (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.</p> <p>...</p> <p>Стаття 155. Заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці</p> <p>...</p> <p>Власник, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, дозвіл на початок його роботи.</p>	<p>На роботодавця покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.</p> <p>...</p> <p>Стаття 155. Заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці</p> <p>...</p> <p>Роботодавець, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, дозвіл на початок його роботи.</p>
<p>Стаття 157. Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці</p> <p>...</p> <p>У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, власник або унєвнєважений ннм орган зобов'язаний вжити погоджених з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, заходів, що забезпечать безпеку працівників.</p>	<p>Стаття 157. Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці</p> <p>...</p> <p>У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, роботодавець зобов'язаний вжити погоджених з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, заходів, що забезпечать безпеку працівників.</p>
<p>Стаття 158. Обов'язок власника або унєвнєваженого ннм органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників</p> <p>Власник або унєвнєважений ннм орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони</p>	<p>Стаття 158. Обов'язок роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників</p> <p>Роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у</p>

<p>праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.</p>	<p>виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.</p>
<p>Стаття 159. Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці</p> <p>Працівник зобов'язаний:</p> <p>знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;</p> <p>додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;</p> <p>проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;</p> <p>співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.</p>	<p>Стаття 159. Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці</p> <p>Працівник зобов'язаний:</p> <p>знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;</p> <p>додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;</p> <p>проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;</p> <p>співробітничати з роботодавцем у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.</p>
<p>Стаття 160. Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці</p> <p>Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган.</p>	<p>Стаття 160. Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці</p> <p>Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на роботодавця.</p>

<p>...</p> <p>Стаття 161. Заходи щодо охорони праці</p> <p>Власник або уновневажений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці". План заходів щодо колективного договору.</p>	<p>...</p> <p>Стаття 161. Заходи щодо охорони праці</p> <p>Роботодавець розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці". План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору.</p>
<p>Стаття 163. Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту</p> <p>...</p> <p>Власник або уновневажений ним орган зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.</p>	<p>Стаття 163. Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту</p> <p>...</p> <p>Роботодавець зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.</p>
<p>Стаття 164. Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття</p> <p>...</p> <p>Власник або уновневажений ним орган повинен компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника власник або уновневажений ним орган зобов'язаний замінити їх за свій рахунок.</p>	<p>Стаття 164. Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття</p> <p>...</p> <p>Роботодавець повинен компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок.</p>
<p>Стаття 167. Забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою</p>	<p>Стаття 167. Забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою</p>

<p>Власник або унєвнєважєний ннм орган зобов'язаний безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газоповною солоною водою.</p> <p>Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газоповною солоною водою, визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, за погодженням з власником або унєвнєважєним ннм органом.</p>	<p>Роботодавець зобов'язаний безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газоповною солоною водою.</p> <p>Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газоповною солоною водою, визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, за погодженням з роботодавцем.</p>
<p>Стаття 168. Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку Працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Власник або унєвнєважєний ннм орган, зобов'язаний обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.</p>	<p>Стаття 168. Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку Працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Роботодавець зобов'язаний обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.</p>
<p>Стаття 169. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій</p> <p>Власник або унєвнєважєний ннм орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 169. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій</p> <p>Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 170. Переведення на легшу роботу</p>	<p>Стаття 170. Переведення на легшу роботу</p>

<p>Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або унєвнєважений ннм-єрган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.</p> <p>...</p> <p>Стаття 171. Обов'язки власника або унєвнєваженого ннм єргану щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві</p> <p>Власник або унєвнєважений ннм єрган повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.</p> <p>...</p> <p>Стаття 171. Обов'язки роботодавця щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві</p> <p>Роботодавець повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 172. Застосування праці осіб з інвалідністю</p> <p>У випадках, передбачених законодавством, на власника або унєвнєважений ннм єрган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.</p> <p>...</p> <p>Стаття 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або унєвнєважений ннм єрган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.</p>	<p>Стаття 172. Застосування праці осіб з інвалідністю</p> <p>У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.</p> <p>...</p> <p>Стаття 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.</p>

<p>Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи</p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або унєвнєваженого ннм органу.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи</p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 183. Перерви для годування дитини</p> <p>... Строки і порядок надання перерв установленюються власником або унєвнєваженим ннм органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим підприємством, установи, організації і з врахуванням бажання матері.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 183. Перерви для годування дитини</p> <p>... Строки і порядок надання перерв установленюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим підприємством, установи, організації і з врахуванням бажання матері.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>... При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або унєвнєважений ннм орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.</p> <p>Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або унєвнєваженого ннм органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли</p>	<p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>... При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.</p> <p>Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з</p>

<p>допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.</p>	<p>Обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.</p>
<p>Стаття 185. Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги</p> <p>Власник або унєвнєважений ннм—рган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.</p>	<p>Стаття 185. Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги</p> <p>Роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.</p>
<p>Стаття 193. Норми виробітку для молодих робітників</p> <p>...</p> <p>Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником—або унєвнєважений ннм—рганем за погодженням з профспілковим комітетом.</p>	<p>Стаття 193. Норми виробітку для молодих робітників</p> <p>...</p> <p>Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.</p>
<p>Стаття 198. Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років</p>	<p>Стаття 198. Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років</p>

<p>Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або унєвнєваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.</p>	<p>Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.</p>
<p>Стаття 200. Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і власник або унєвнєважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.</p>	<p>Стаття 200. Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і роботодавець розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.</p>
<p>Стаття 201. Організація виробничого навчання</p> <p>Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або унєвнєважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.</p>	<p>Стаття 201. Організація виробничого навчання</p> <p>Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.</p>
<p>Стаття 202. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням</p> <p>Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва,</p>	<p>Стаття 202. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням</p> <p>Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва,</p>

<p>власник або унєвнєважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.</p>	<p>роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.</p>
<p>Стаття 210. Звільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в середніх навчальних закладах</p> <p>Власник або унєвнєважений ним орган може надавати без шкоди для виробничої шкоди діяльності працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх загальноосвітніх школах, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати один-два вільних від роботи дні на тиждень.</p>	<p>Стаття 210. Звільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в середніх навчальних закладах</p> <p>Роботодавець може надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати один-два вільних від роботи дні на тиждень.</p>
<p>Стаття 219. Оплата проїзду до місця знаходження вищого навчального закладу</p> <p>Власник або унєвнєважений ним орган оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50 відсотків вартості проїзду.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 219. Оплата проїзду до місця знаходження вищого навчального закладу</p> <p>Роботодавець оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50 відсотків вартості проїзду.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори</p> <p>...</p> <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або унєвнєваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>...</p> <p>Стаття 223. Організація комісії по трудових спорах</p>	<p>Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори</p> <p>...</p> <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>...</p> <p>Стаття 223. Організація комісії по трудових спорах</p>

<p>... Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.</p> <p>...</p>	<p>... Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється роботодавцем.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах</p> <p>... Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.</p>	<p>Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах</p> <p>... Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.</p>
<p>Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.</p>	<p>Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.</p>
<p>... Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або</p>	<p>... Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних,</p>

<p>уновнеженого ним органу необхідні розрахунки та документи.</p> <p>... Працівник і власник або уновнежений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.</p> <p>...</p>	<p>бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи.</p> <p>... Працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах</p> <p>... У рішення зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уновнеженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.</p> <p>Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уновнеженому ним органу.</p>	<p>Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах</p> <p>... У рішення зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, роботодавця або його представників, результати голосування і мотивоване рішення комісії.</p> <p>Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, роботодавцю.</p>
<p>Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уновнежений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли</p>	<p>Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде</p>

<p>пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.</p>	<p>повлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.</p>
<p>Стаття 229. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або унєвнєваженим ннм-органем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.</p>	<p>Стаття 229. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.</p>
<p>Стаття 230. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі невиконання власником або унєвнєваженим ннм-органем рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.</p> <p>...</p> <p>Посвідчення не видається, якщо працівник чи внєвнєваженим ннм-орган звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>...</p> <p>Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівника чи внєвнєваженим ннм-органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);</p>	<p>Стаття 230. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі невиконання роботодавцем рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.</p> <p>...</p> <p>Посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>...</p> <p>Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);</p>

<p>Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються; 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу; <ol style="list-style-type: none"> 3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу; 	<p>Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються; 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу; <ol style="list-style-type: none"> 3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;
--	--

<p>4) власника або унвнвваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;</p> <p>5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або унвнвваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;</p> <p>6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:</p> <p>1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;</p> <p>2) молодих спеціалістів, які закінчили вищій навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;</p> <p>3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;</p> <p>4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;</p> <p>5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;</p> <p>6) інших осіб, з якими власник або унвнвважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.</p>	<p>4) роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;</p> <p>5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;</p> <p>6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:</p> <p>1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;</p> <p>2) молодих спеціалістів, які закінчили вищій навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;</p> <p>3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;</p> <p>4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;</p> <p>5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;</p> <p>6) інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.</p>
--	--

<p>Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів</p> <p>...</p> <p>Для звернення власника або унєвнєважєного ннм органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів</p> <p>...</p> <p>Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи</p> <p>...</p> <p>У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або унєвнєважєного ннм органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи</p> <p>...</p> <p>У разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 236. Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника</p> <p>У разі затримки власником або унєвнєважєним ннм органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган вносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку за час затримки.</p>	<p>Стаття 236. Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника</p> <p>У разі затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган вносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку за час затримки.</p>
<p>Стаття 237. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника</p>	<p>Стаття 237. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника</p>

<p>Суд покладає на службу особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.</p>	<p>Суд покладає на службу особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.</p>
<p>Стаття 237¹. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди</p> <p>Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди органом моральної шкоди</p> <p>Відшкодування моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають для організації свого життя.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 237¹. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди</p> <p>Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 240¹. Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації</p> <p>У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника чи уповноважений ним орган ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає</p>	<p>Стаття 240¹. Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації</p> <p>У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або роботодавця (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу.</p>

<p>трудоий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього Кодексу для вивільнених працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".</p>	<p>Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього Кодексу для вивільнених працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".</p>
<p>Стаття 243. Право громадян на об'єднання у професійні спілки</p> <p>...</p> <p>Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з або—уновноваженням—ним—органом, а також з іншими об'єднаннями громадян.</p>	<p>Стаття 243. Право громадян на об'єднання у професійні спілки</p> <p>...</p> <p>Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцем, а також з іншими об'єднаннями громадян.</p>
<p>Стаття 245. Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями</p> <p>...</p> <p>Власник—або—уновноважений—ним—орган зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи.</p>	<p>Стаття 245. Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями</p> <p>...</p> <p>Роботодавець зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи.</p>
<p>Стаття 247. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</p>	<p>Стаття 247. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</p>

<p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; 2) разом з власником або унівненоваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці; 3) разом з власником або унівненоваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних виплат; 4) разом з власником або унівненоваженим ним органом вирішує питання робочого часу і графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо; 5) разом з власником або унівненоваженим ним органом вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; 6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг; 7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації; 	<p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; 2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці; 3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; 4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо; 5) разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; 6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг; 7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації; 8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;
--	--

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до ~~власника~~ ~~або унєвнєваженого ннм органу~~ розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України "Про права та гарантії діяльності", ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, допускає інші порушення за колективним договором, допускає інші порушення від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи ~~власника~~ ~~або унєвнєваженого ннм органу~~ з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на професійній спілці, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;

12) здійснює громадський контроль за виконанням ~~власником або унєвнєваженим ннм органом~~ законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильного застосування умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням ~~власником або унєвнєваженим ннм органом~~ документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

9) приймає рішення про вимогу до **роботодавця** розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи **роботодавця** з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;

12) здійснює громадський контроль за виконанням **роботодавцем** законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням **роботодавця** документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними

<p>14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором;</p> <p>15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряє стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей;</p> <p>16) визначає разом з роботодавцем відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається роботодавцю у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;</p> <p>17) представляє інтереси працівників підприємства боржника в ході процедури банкрутства.</p> <p>...</p>	<p>послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором;</p> <p>15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряє стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей;</p> <p>16) визначає разом з роботодавцем відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається роботодавцю у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;</p> <p>17) представляє інтереси працівників підприємства боржника в ході процедури банкрутства.</p> <p>...</p>
<p>...</p> <p>Стаття 248. Гарантії діяльності профспілок</p> <p>Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", члени виборних органів</p>	<p>Стаття 248. Гарантії діяльності профспілок</p> <p>Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", члени виборних органів</p>

<p>профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок; 2) вимагати і одержувати від власника або у невневажаєного ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників; 3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або у невневажаєного ним органу, посадових осіб з профспілкових питань; 4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок; 5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях; 6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво. 	<p>профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок; 2) вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників; 3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до роботодавця, посадових осіб з профспілкових питань; 4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок; 5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях; 6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.
<p>Стаття 249. Обов'язок власника або у невневажаєного ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок</p> <p>Власник або у невневажаєний ним орган зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних</p>	<p>Стаття 249. Обов'язок роботодавця щодо створення умов для діяльності профспілок</p>

<p>профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається власником—або—уневноваженим—ним—органом у порядку, передбаченому колективним договором.</p> <p>За наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, власник—або—уневноважений—ним—орган щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в строки, визначені цим договором чи угодою. Власник—або—уневноважений—ним—орган не вправі затримувати перерахування зазначених коштів.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням власником—або—уневноваженим—ним—органом цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.</p> <p>...</p>	<p>Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором.</p> <p>За наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, роботодавець щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок професійної спілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в строки, визначені цим договором чи угодою.</p> <p>Роботодавець не вправі затримувати перерахування зазначених коштів.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу</p> <p>Власники—або—уневноважені—ними—органи зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".</p>	<p>Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу</p> <p>Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".</p>

<p>Стаття 251. Обов'язок власника або унєвнєважєного ннм органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань</p> <p>Влаєнк-або унєвнєважєний ннм-орган зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.</p> <p>У разі затримки виплати заробітної плати власнк-або унєвнєважєний ннм-орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання профспілкових органів в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її підприємству, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її відмови власника або унєвнєважєного ннм-органу надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.</p>	<p>Стаття 251. Обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань</p> <p>Роботодавець зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.</p> <p>У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.</p>
<p>Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організації, обраних до профспілкових органів</p> <p>...</p> <p>Звільнення з ініціативи власника або унєвнєважєного ннм органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків організації, виявленої повної ліквідації підприємства, установи, посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у</p>	<p>Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організації, обраних до профспілкових органів</p> <p>...</p> <p>Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у зв'язку</p>

<p>цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.</p> <p>...</p> <p>На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або унвнвнвваженого ним органу</p> <p>...</p>	<p>з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.</p> <p>...</p> <p>На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 252⁵. Загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в результатах господарської діяльності</p> <p>...</p> <p>Відшкодування підприємством збитків, заподіяних іншим організаціям і державі, сплата штрафів, неустойок та інших санкцій, встановлених законодавством, провадиться за рахунок госпрозрахункового доходу колективу. Влаеник—або унвнвважений ним орган визначає конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що їх зазнало підприємство, доводить про це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність відповідно до законодавства.</p>	<p>Стаття 252⁵. Загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в результатах господарської діяльності</p> <p>...</p> <p>Відшкодування підприємством збитків, заподіяних іншим організаціям і державі, сплата штрафів, неустойок та інших санкцій, встановлених законодавством, провадиться за рахунок госпрозрахункового доходу колективу. Роботодавець визначає конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що їх зазнало підприємство, доводить про це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність відповідно до законодавства.</p>
<p>Стаття 252⁶. Формування колективу бригади</p> <p>....</p> <p>Колектив бригади має право вимагати від власника—або унвнвваженого ним органу виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших</p>	<p>Стаття 252⁶. Формування колективу бригади</p> <p>....</p> <p>Колектив бригади має право вимагати від роботодавця виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41</p>

<p>випадках, передбачених статтями 40 і 41 цього Кодексу. Влаєник або уневнеажений ним орган відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку.</p> <p>...</p>	<p>цього Кодексу. Роботодавець відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 252⁸. Взаємна відповідальність власника або уневнеаженого ним органу і бригади</p> <p>Влаєник або уневнеажений ним орган підприємства, об'єднання, структурного підрозділу несе відповідальність перед бригадою за створення нормальних умов для високопродуктивної праці (надання роботи, забезпечення справного стану механізмів та інструментів та устаткування, технічною документацією, енергією, матеріалами та інструментами, енергією, створення безпечних і здорових умов праці). При невиконанні бригадою зборів показників з уневнеаженого ним органу за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками. Службові особи, винні у порушенні обов'язків власника або уневнеаженого ним органу перед бригадою, а за зайві грошові виплати бригади - також до матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, встановлених законодавством.</p>	<p>Стаття 252⁸. Взаємна відповідальність роботодавця і бригади</p> <p>Роботодавець несе відповідальність перед бригадою за створення нормальних умов для високопродуктивної праці (надання роботи, забезпечення справного стану механізмів та устаткування, технічною документацією, матеріалами та інструментами, енергією, створення безпечних і здорових умов праці). При невиконанні бригадою виробничих показників з вини роботодавця за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками. Службові особи, винні у порушенні обов'язків роботодавця перед бригадою, а за зайві грошові виплати бригади - також до матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, встановлених законодавством.</p>
<p>Бригада несе відповідальність перед власником або уневнеаженим ним органом підприємства за невиконання з її вини виробничих показників. У цих випадках оплата провадиться за виконану роботу, премії та інші заохочувальні виплати не нараховуються. Збитки, заподіяні підприємству випуском неякісної продукції в межах середнього місячного заробітку між членами бригади в межах колективного заробітку у випуску неякісної продукції.</p>	<p>Бригада несе відповідальність перед роботодавцем підприємства за невиконання з її вини виробничих показників. У цих випадках оплата провадиться за виконану роботу, премії та інші заохочувальні виплати не нараховуються. Збитки, заподіяні підприємству випуском неякісної продукції з вини бригади, відшкодовуються з її колективного заробітку в межах середнього місячного заробітку між членами бригади. При розподілі колективного заробітку між членами бригади враховується вина конкретних працівників у випуску неякісної продукції.</p>

<p>членами бригади враховується вина конкретних працівників у випуску неякісної продукції.</p>	
<p>Стаття 253. Особи, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню</p> <p>Особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.</p>	<p>Стаття 253. Особи, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню</p> <p>Особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.</p>
<p>Стаття 254. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>Основними джерелами коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є внески внаєників підприємств, установ, організацій або уневажаєних ними органів чи фізичної особи, працівників. Бюджетні та інші джерела коштів, необхідні для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, передбачаються відповідними законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.</p>	<p>Стаття 254. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>Основними джерелами коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є внески роботодавців, працівників. Бюджетні та інші джерела коштів, необхідні для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, передбачаються відповідними законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.</p>
<p>Стаття 259. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за</p>	<p>Стаття 259. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю роботодавцями здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>

<p>додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>...</p>	<p>...</p>
<p>Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю</p> <p>...</p> <p>Юридичні та фізичні особи підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:</p> <p>фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установалений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, що скоєно порушення;</p> <p>...</p>	<p>Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю</p> <p>...</p> <p>Роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:</p> <p>фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини третьої статті 24 цього Кодексу, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, виконання особою роботи або надання послуг на підставі договору, укладеного на загальних засадах цивільного законодавства, якщо робота є такою, що виконується, або послуги є такими, що надаються в межах трудових відносин при сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, меншому за мінімальний страховий внесок, - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;</p> <p>виконання особою роботи або надання послуг на підставі договору, укладеного на загальних засадах цивільного законодавства, якщо робота є такою, що виконується, або послуги є такими, що надаються в межах трудових відносин за умови сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, не меншому за мінімальний страховий внесок, - у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати,</p>

<p>вчинення дій, передбачених абзацом шестим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - у стократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;</p> <p>порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - єсьмим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати.</p> <p>...</p> <p>Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>...</p>	<p>встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;</p> <p>оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений роботодавцем - у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;</p> <p>...</p> <p>вчинення дій, передбачених абзацом восьмим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзацах другому-четвертому цієї частини, - у стократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;</p> <p>порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - дев'ятим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати.</p> <p>...</p> <p>Штрафи, зазначені в абзацах другому - четвертому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>Штраф, зазначений в абзаці третьому частини другої цієї статті, не накладається у разі виявлення такого</p>
<p>...</p> <p>Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>...</p>	<p>...</p> <p>Штраф, зазначений в абзаці третьому частини другої цієї статті, не накладається у разі виявлення такого</p>

	<p>порушення вперше за умови виконання припису про його усунення в установленій у приписі строк.</p> <p>...</p>
<p>Цивільний кодекс України</p>	
<p>Стаття 837. Договором підяду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу.</p> <p>2. Договір підяду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові.</p> <p>3. Для виконання окремих видів робіт, встановлених законом, підрядник (субпідрядник) зобов'язаний одержати спеціальний дозвіл.</p>	<p>Стаття 837. Договором підяду</p> <p>1. За договором підяду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу.</p> <p>2. Договір підяду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові.</p> <p>3. Для виконання окремих видів робіт, встановлених законом, підрядник (субпідрядник) зобов'язаний одержати відповідний документ дозвільного характеру.</p> <p>4. Договір підяду (субпідяду) про роботу з важкими, шкідливими умовами праці, умовами підвищеного ризику для здоров'я, роботу з підвищеною небезпечкою, або там де є потреба у професійному доборі, укладається з підрядником (субпідрядником), який здійснює підприємницьку діяльність.</p>
<p>Стаття 901. Договір про надання послуг</p> <p>1. За договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором.</p>	<p>Стаття 901. Договір про надання послуг</p> <p>1. За договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором.</p>

<p>2. Положення цієї глави можуть застосовуватися до всіх договорів про надання послуг, якщо це не суперечить суті зобов'язання.</p>	<p>2. Положення цієї глави можуть застосовуватися до всіх договорів про надання послуг, якщо це не суперечить суті зобов'язання.</p> <p>3. Договір про надання послуг про роботу з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, роботу з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі, укладається з виконавцем, який здійснює підприємницьку діяльність.</p>
<p>Цивільний процесуальний кодекс України</p>	
<p>Стаття 81. Обов'язок доказування і подання доказів</p> <p>...</p> <p>2. У справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 81. Обов'язок доказування і подання доказів</p> <p>...</p> <p>2. У справах про дискримінацію або встановлення факту наявності трудових відносин позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація або трудові відносини мали місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.</p> <p>...</p>

Заступник Міністра

Лариса Попова

№ _____ 2019 р.

