



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

(Мінекономіки)

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На № _____ від _____

Державна регуляторна служба
України

Антимонопольний комітет
України

Міністерство економіки України на виконання підпункту 4 пункту 3 розділу II Закону України від 21 квітня 2022 р. № 2215-IX «Про дерадянізацію законодавства України» і пункту 1.7 Плану організації підготовки проектів актів та виконання інших завдань, необхідних для забезпечення реалізації Закону України від 21 квітня 2022 р. № 2215-IX «Про дерадянізацію законодавства України», надсилає проект Закону України «Про працю» для опрацювання в установленому порядку.

Додатки:

- 1) проект Закону України «Про працю» на 103 арк.;
- 2) пояснлювальна записка на 11 арк.;
- 3) порівняльна таблиця на 33 арк.;
- 4) аналіз регуляторного впливу на 22 арк.;
- 5) повідомлення про оприлюднення на 1 арк. в 1 прим.

Заступник Міністра

Тетяна БЕРЕЖНА

Олексій НАЗАРЕНКО, 0674452992



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Бережна Тетяна Василівна**

Сертифікат 4FD4BFDE9E1BAF3A04000000736F000022570100

Дійсний з 19.09.2022 17:21:28 по 19.09.2024 17:21:28

Мінекономіки



4706-02/67018-03 від 27.09.2022 13:57

ПРОЕКТ

Вноситься
Кабінетом Міністрів України

Д. ШМИГАЛЬ

“ ”

2022 р.

Закон України

Про працю

Цей Закон визначає правові та організаційні засади реалізації права на працю, гарантованого Конституцією України та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

РОЗДІЛ І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Мета та завдання

1. Метою цього Закону є правове регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, встановлення державних мінімальних гарантій у сфері праці.
2. Завданнями цього Закону є забезпечення реалізації трудових прав і обов'язків працівників та роботодавців, створення належних правових умов для досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин.

Стаття 2. Основні принципи правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин.

Основними принципами правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин є:

- 1) свобода праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- 2) заборона примусової та дитячої праці;
- 3) заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;
- 4) забезпечення прав чоловіків та жінок на рівну оплату за працю рівної



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач Свириденко Юлія Анатоліївна

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007EB82C004B709B00

Дійсний з 12.11.2021 0:00:00 по 11.11.2023 23:59:59

Мінекономіки



4706-02/56617-03 від 08.08.2022 20:49

цінності;

5) забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок, що включає обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, свяtkovих днів, робота в яких не проводиться, оплачуваної щорічної відпустки;

6) гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї і не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

7) створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

8) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів;

9) право працівників та роботодавців на договірне регулювання трудових відносин.

Стаття 3. Відносини, що регулюються цим Законом та іншими актами законодавства про працю, прийнятими відповідно до нього

1. Цей Закон регулює трудові відносини, які виникають в установленому цим Законом порядку.

2. Цей Закон також регулює відносини, що пов'язані з трудовими відносинами (відносини до укладення трудового договору та після його припинення, відносини, що виникають під час вирішення індивідуальних трудових спорів, відносини, пов'язані із здійсненням державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю).

3. Праця членів фермерських господарств та виробничих кооперативів священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється цим Законом та іншими актами законодавства про працю, прийнятими відповідно до нього в частині, передбаченій їх статутом, іншими установчими документами.

4. Праця (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється цим Законом та іншими актами законодавства про працю в частині, передбаченій законами.

5. Дія цього Закону та інших актів законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в

Україні”.

Стаття 4. Особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників

1. Трудові відносини працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами та інших категорій працівників регулюються актами законодавства про працю з урахуванням особливостей, встановлених законом.

2. Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються відповідно до Закону України “Про міжнародне приватне право”.

3. Трудові відносини громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з роботодавцями - нерезидентами України, у тому числі в дипломатичних представництвах іноземних держав, представництвах міжнародних організацій в Україні, представництвах іноземних суб'єктів господарювання, регулюються актами законодавства про працю, якщо інше не передбачено законами чи міжнародними договорами України.

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

5. Трудові відносини осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді виправних і суспільно корисних робіт, регулюються актами законодавства про працю з урахуванням особливостей, встановлених законом.

Стаття 5. Аналогія

1. Якщо трудові відносини не врегульовані цим Законом, іншими актами законодавства про працю, колективними угодами, колективними договорами та трудовими договорами, вони регулюються тими правовими нормами цього Закону, інших актів законодавства про працю, що регулюють подібні за змістом трудові відносини (аналогія закону).

2. У разі неможливості використання аналогії закону для регулювання трудових відносин вони регулюються відповідно до загальних зasad законодавства (аналогія права).

Стаття 6. Акти законодавства про працю

1. Основу законодавства про працю становить Конституція України та міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною

Радою України.

2. Основним актом законодавства про працю є цей Закон.

3. Актами законодавства про працю є також закони, що приймаються відповідно до Конституції України та цього Закону і містять норми, що регулюють трудові відносини.

Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України законопроект, що передбачає регулювання трудових відносин або відносин, що пов'язані з трудовими відносинами, в інший спосіб, ніж передбачено цим Законом, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до цього Закону. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до цього Закону.

4. Трудові відносини можуть регулюватися актами Президента України у випадках, встановлених Конституцією України.

5. Актами законодавства про працю є постанови Кабінету Міністрів України, що видаються у випадках, встановлених Конституцією України, цим Законом та законами України.

6. Інші органи державної влади, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування можуть видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, а також нормативно-технічні документи лише у випадках, встановлених Конституцією України, цим Законом та законами України.

7. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, здійснює нормативне регулювання трудових відносин відповідно до його повноважень. Інші центральні органи виконавчої влади видають нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини, в межах своїх повноважень, за умови погодження таких актів з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці.

8. Акти законодавства про працю обов'язкові для застосування на всій території України, якщо ними не передбачено інше.

Стаття 7. Інші акти, що регулюють трудові відносини

1. Трудові відносини регулюються трудовим договором та колективними договорами (угодами). Сторони колективних договорів (угод), трудового договору мають право врегулювати в договорі відносини, не врегульовані законодавством про працю.

2. Умови колективних договорів (угод), трудового договору, що погіршують порівняно з законодавством про працю права працівників, є недійсними.

3. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.

Стаття 8. Рівність трудових прав

1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері трудових та пов'язаних з ними відносин, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2. Забороняється мобінг, а саме психологічний та/або економічний тиск, цікування, висміювання, наклеп, ізоляція, приниження людської гідності, створення ворожої, образливої атмосфери, сексуальні домагання, створення нестерпних умов праці.

Забороняється упереджене ставлення до працівників з боку роботодавця, зокрема, систематичний та необґрутований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, що виконують однакову роботу, а також нерівна оплата праці чоловіків та жінок за працю рівної цінності.

3. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Законом та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами, установчими документами, корпоративними договорами, договорами між акціонерами та іншими договорами про реалізацію прав засновників (учасників), акціонерів юридичних осіб приватного права (крім господарських товариств, у статутному капіталі яких 50 і більше відсотків акцій або часток прямо або опосередковано належать державі), установчими документами виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів

при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.

4. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, мобінгу, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, мобінгу. Обов'язок доказування відсутності цих фактів покладається на роботодавця.

Стаття 9. Заборона примусової праці

1. Забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під загрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі як засобу:

- 1) політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань;
- 2) підтримання трудової дисципліни;
- 3) використання праці для потреб економічного розвитку;
- 4) дискримінації;
- 5) покарання за участь у страйку.

2. Не вважається примусовою працею:

- 1) військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має сутінковий чи службовий характер;
- 2) робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду (за умови, що ця робота виконуватиметься під наглядом і контролем державних органів і що особа не буде передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств);
- 3) робота, що виконується відповідно до законів України “Про правовий режим воєнного стану” та “Про правовий режим надзвичайного стану”.

Стаття 10. Гарантії прав на належні, безпечні і здорові умови праці

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

2. Система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працевздатності людини у процесі трудової діяльності встановлюється законодавством про охорону праці, безпеку та здоров'я працівників на роботі.

3. На роботодавця покладається відповідальність за організацію безпечноного ведення робіт та вжиття заходів із збереження життя та здоров'я працівника.

Стаття 11. Обчислення строків, пов'язаних з трудовими відносинами

1. Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями, днями і визначаються цим Законом, колективним договором, трудовим договором, рішенням суду.

2. Обчислення строків, з якими цей Закон пов'язує виникнення трудових прав і обов'язків, починається з календарної дати, якою визначено початок виникнення таких прав і обов'язків.

3. Обчислення строків, з якими цей Закон пов'язує припинення трудових прав і обов'язків, починається з наступного дня після календарної дати, якою визначено закінчення таких прав і обов'язків.

4. Строки, що обчислюються роками, місяцями, закінчуються у відповідне число останнього року, місяця. У разі якщо закінчення строку, що обчислюється місяцями, припадає на місяць, який не має відповідного числа, відповідний строк закінчується в останній день цього місяця. Строк, що обчислюється тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

До строків, що обчислюються календарними тижнями, днями, зараховуються також дні державних та релігійних свят і вихідні дні.

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

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

5. Якщо останній день відповідного строку припадає на день державного або релігійного свята, вихідний день чи на день, у який відповідно до встановленого режиму роботи не працюють служби чи працівники днем закінчення строку вважається найближчий, що настає за ним, робочий день.

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

Письмові заяви та повідомлення, здані до відділення поштового зв'язку до закінчення останнього дня строку, вважаються зданими своєчасно.

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

РОЗДІЛ II

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Стаття 12. Трудові відносини

1. Трудові відносини — це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначену роботодавцем роботи.

2. Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.

3. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, установчими документами або колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:

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

4. Сторони трудового договору зобов'язані інформувати про будь-які обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору.

5. До відносин, за якими робота виконувалась без укладення трудового договору, та які у встановленому Законом порядку визнано трудовими, застосовуються норми законодавства про працю.

Стаття 13. Ознаки трудових відносин

1. Робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше зазначених ознак наявності трудових відносин:

особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах (на користь) якої виконуються роботи;

здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;

виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання,

інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота;

систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та / або натуральній формі;

встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;

відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота.

2. Робота, яку особа виконує в інтересах (на користь) фізичної особи, може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є чотири і більше ознак наявності трудових відносин, зазначених у частині першій цієї статті.

Стаття 14. Працівник

1. Працівник — фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця).

2. Працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятиирічного віку.

3. Працівником може бути особа від чотирнадцяти до шістнадцяти років, якщо це не завдає шкоди її здоров'ю, безпеці, процесу навчання, фізичному, духовному та моральному розвитку. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу органу опіки та піклування і за умови погодження умов та оплати праці з цим органом (крім прийняття на роботу за дуальною формою здобуття освіти). При цьому трудовий договір підписує також один із батьків працівника, або особа, яка їх замінює.

Стаття 15. Роботодавець

1. Роботодавець — юридична чи фізична особа, на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи, яка використовує найману працю.

Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.

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

Установчими документами роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися керівникам відокремлених підрозділів юридичних осіб.

Стаття 16. Представники працівників

1. Представниками працівників є представники професійних спілок, їх організацій і об'єднань, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа - роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник).

Вільно обрані працівниками представники (представник) обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Представники працівників здійснюють свою діяльність із захисту трудових, соціальних та економічних прав та інтересів працівників у встановленому законом порядку.

Якщо на локальному рівні створено первинну профспілкову організацію вільно обрані працівниками представники (представник) не мають права виконувати повноваження, які відносяться до виключної компетенції профспілок, або обмежувати їх статутну діяльність.

Роботодавець сприяє законній діяльності представників працівників.

2. Роботодавцю, його законним представникам, уповноваженим ним особам забороняється втручатися в законну діяльність представників працівників, перешкоджати її здійсненню, вчиняти дії, спрямовані на її припинення, керувати діяльністю представників працівників, організовувати її, фінансувати заходи, не передбачені законодавством, колективною угодою, колективним договором.

Стаття 17. Правонаступництво у трудових відносинах

1. Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення), виділу.

2. 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.

У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.

3. Роботодавець зобов'язаний у семиденний строк до моменту зміни власника підприємства, установи, організації, письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій поінформувати працівників та їх представників про:

1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва;

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

4. Правонаступник зобов'язаний письмово або за допомогою технічних

засобів електронних комунікацій надати працівникам та їх представникам інформацію, передбачену частиною третьою цієї статті, не пізніше ніж до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників.

5. Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Законом або законом.

Стаття 18. Трудовий договір

1. Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці.

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

3. Трудовий договір, яким передбачається виконання робіт із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я та робіт, які потребують професійного добору, може бути укладено з особами не молодше шістнадцяти років, за умови отримання ними достатнього спеціального навчання чи професійної підготовки у відповідній сфері діяльності, а також якщо це не завдає шкоди їх здоров'ю, безпеці, процесу навчання, фізичному, духовному та моральному розвитку.

4. Типові форми трудового договору затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці.

Стаття 19. Зміст трудового договору

1. У трудовому договорі зазначаються обов'язкові та додаткові умови.

2. Обов'язковими умовами трудового договору є:

1) інформація про роботодавця (повне найменування для юридичної особи, представництва іноземної юридичної особи, або прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності) для фізичної особи), у тому числі його місцезнаходження);

2) інформація про працівника (прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності), місце проживання);

3) робоче місце, а у разі відсутності фіксованого робочого місця, - адреса місця розташування особи, від якої працівник отримує роботу;

4) права та обов'язки сторін трудового договору;

5) трудова функція, яку зобов'язується виконувати працівник

(характеристика або опис роботи, вимоги до її виконання, набір трудових функцій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, з урахуванням, зокрема, професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик);

- 6) дата початку дії трудового договору;
- 7) строк дії трудового договору;
- 8) тривалість випробувального терміну (у разі його встановлення);
- 9) відповідальність сторін трудового договору;
- 10) умови оплати праці (зокрема, структура заробітної плати, розмір її складових, строки та порядок її виплати);
- 11) режим роботи, тривалість робочого часу і часу відпочинку, в тому числі тривалість оплачуваної відпустки;
- 12) процедуру та строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі досркового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця;
- 13) способи обміну між сторонами трудового договору документами, а також способи ознайомлення працівника з актами роботодавця, повідомленнями, іншими документами щодо його прав та обов'язків, в т.ч. за допомогою технічних засобів електронних комунікацій;
- 14) інформація щодо визначення місця роботи за цим трудовим договором як основного (у разі наявності);
- 15) інші обов'язкові умови у випадках, передбачених цим Законом.

Обов'язок щодо включення до трудового договору передбачених цією частиною умов вважається виконаним, якщо трудовий договір містить посилання на акти роботодавця, інші документи, які включають в себе інформацію про обов'язкові умови трудового договору, та інформацію щодо ознайомлення працівника з цими документами.

3. До додаткових умов можуть належати умови щодо випробування, заборона розголошення державної таємниці, комерційної таємниці, та іншої захищеної законом інформації, репатріації, умов трудового договору, порушення яких є підставою для його розірвання відповідно до статей 40, 41 цього Закону тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівників соціально-побутових пільг, здійснення соціально-культурного обслуговування тощо.

4. Включення до трудового договору умов, що погіршують становище працівника порівняно з законодавством про працю, є грубим порушенням законодавства про працю.

5. За бажанням працівника, зокрема особи з інвалідністю, участника

бойових дій, ветерана війни та членів його сім'ї, особи, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи, та членів її сім'ї, інших категорій працівників до трудового договору має бути внесено інформацію, яка підтверджує їх правовий статус та дає підстави для реалізації ними права на державні гарантії, передбачені спеціальним законодавством.

Стаття 20. Обов'язок роботодавця надавати інформацію працівникові

1. До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про:

1) наявність на робочому місці небезпечних, шкідливих та важких виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

2) організацію професійного навчання працівників, якщо таке навчання передбачене;

3) положення колективного договору (у разі його наявності) та колективних угод, положення яких поширюються на працівника;

4) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

5) представників працівників, уповноважених на представництво інтересів працівників у відносинах з роботодавцем.

2. У разі зміни умов, визначених частиною першою цієї статті, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про такі зміни в спосіб, визначений частиною першою цієї статті, не пізніше дня набуття ними чинності.

Стаття 21. Особливі умови трудового договору

1. З урахуванням особливостей організації роботи та їх змісту, трудові договори можуть бути безстроковими або строковими, про домашню роботу, учнівські, а також передбачати умови про роботу з нефіксованим робочим часом, дистанційну роботу, надомну роботу.

2. Сторони мають право укласти трудовий договір, який поєднує декілька особливих умов трудового договору, якщо вони не суперечать одна одній.

Стаття 22. Умова про строковість трудового договору (строковий трудовий договір)

1. Строковий трудовий договір може укладатися на визначений строк або на час виконання певної роботи, але не більше ніж на 5 років.

2. 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 законом, колективним договором.

3. Строковий трудовий договір укладається, зокрема:

- 1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);
- 2) для заміщення вільного робочого місця (посади), якщо за працівником, з яким припинено трудовий договір, відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);
- 3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, що має строковий характер, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;
- 4) для виконання робіт, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються протягом певного періоду (сезону), що не перевищує 240 календарних днів підряд;
- 5) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;
- 6) для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи здоров'ю, умовам життєдіяльності людей;
- 7) при прийнятті на роботу особи на виборну посаду, або інших осіб, які забезпечують діяльність таких осіб;
- 8) з працівниками патронатної служби;
- 9) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;
- 10) з керівником юридичної особи, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу, з керівником представництва іноземної юридичної особи;
- 11) для виконання громадських робіт за направлennям центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

12) при тимчасовому переведенні працівника на роботу (посаду) до іншого роботодавця;

13) за ініціативою працівника;

14) в інших випадках, коли встановлення на визначений строк трудових відносин передбачено законом.

Стаття 23. Права та обов'язки сторін строкового трудового договору

1. Сторони строкового трудового договору мають такі самі права і несуть такі самі обов'язки, як і сторони безстрокового трудового договору.

2. Якщо строковий трудовий договір укладається з працівником повторно (два і більше разів) і перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить менше 14 календарних днів, трудовий договір вважається продовженням на невизначений строк, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, пунктами 1-12, 14 частини третьої статті 22 цього Закону.

3. Працівник і роботодавець мають право домовитися про продовження дії строкового трудового договору у разі необхідності завершення виконання визначеної у ньому роботи. У такому разі строковий трудовий договір припиняється із завершенням роботи у повному обсязі.

4. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.

5. Працівник, який за одним строковим трудовим договором відпрацював не менше 180 календарних днів, має право звертатися до роботодавця з вимогою укласти безстроковий трудовий договір.

За результатами розгляду вказаної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним безстроковий трудовий договір або надати йому у письмовій формі або за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий безстроковий трудовий договір.

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

Стаття 24. Умова трудового договору про нефіксований робочий час.

1. Трудовим договором з умовою про нефіксований робочий час

заздалегідь не встановлюється конкретний час виконання роботи, а обов'язок працівника виконувати таку роботу виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно.

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

3. Кількість трудових договорів з умовою про нефіксований робочий час у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець.

Зазначені обмеження не застосовуються для роботодавців, які використовують найману працю менше ніж 10 працівників, які можуть укладати не більше одного трудового договору з умовою про нефіксований робочий час.

4. Трудовий договір з умовою про нефіксований робочий час крім обов'язкових умов трудового договору, встановлених цим Законом, повинен також містити умови про:

спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи;

спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною шостою цієї статті;

інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

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

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

Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години допускається у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків.

7. Заробітна плата виплачується працівникові за фактично відпрацьований час.

За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникам за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі відрядними розцінками.

8. Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з умовою про нефіксований робочий час, протягом календарного місяця становить 32 години.

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

У разі ненадання роботодавцем роботи заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникам у розмірі, не меншому розміру заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за 32 години робочого часу.

У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу — в порядку, передбаченому частиною третьою статті 84 цього Закону.

9. Порядок обчислення заробітної плати працівникам, які працюють за трудовим договором з умовою про нефіксований робочий час за час щорічної відпустки та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

10. Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникам, що виконує роботу на підставі трудового договору з умовою про нефіксований робочий час, виконувати роботу за іншими трудовими договорами. Виконання роботи з умовою про нефіксований робочий час не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

11. Працівник, який за одним трудовим договором з умовою про нефіксований робочий час відпрацював не менше 180 днів, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загально встановленого у роботодавця графіку роботи з відповідною оплатою праці.

За результатами розгляду вказаної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому у письмовій формі або за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір.

У випадку відмови роботодавця укласти такий строковий або безстроковий

трудовий договір, працівник має право повторно звертатися з відповідними пропозиціями протягом усього строку дії трудового договору з умовою про нефіксований робочий час, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню вимогу від працівника.

Стаття 25. Учнівський трудовий договір

1. Учнівський трудовий договір — форма трудового договору, яка передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці.

2. Учнівський трудовий договір укладається на строк до 6 місяців.

Роботодавець має право повторного укладення учнівського трудового договору з тим самим працівником не раніше ніж через три роки після закінчення строку дії попереднього учнівського трудового договору. У іншому випадку повторно укладений учнівський трудовий договір вважається безстроковим, окрім випадків передбачених частиною третьою цієї статті.

3. Навчання працівника на робочому місці за учнівським трудовим договором може поєднуватися з його навчанням у закладах освіти за дуальною формою здобуття освіти.

Такий учнівський трудовий договір може бути укладено з особою не молодше чотирнадцяти років.

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

4. За працівником, який уклав учнівський трудовий договір, закріплюється наставник з числа працівників, який контролює виконання працівником роботи.

5. Типова форма учнівського трудового договору затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці.

Стаття 26. Трудовий договір про домашню роботу

1. Трудовий договір про домашню роботу укладається з метою обслуговування домогосподарства.

2. Домогосподарством вважається сукупність осіб, які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують та витрачають кошти. Ці особи можуть перебувати у родинних стосунках або стосунках свояцтва, не перебувати у будь-яких з цих стосунків, або бути і в тих, і в інших стосунках. Домогосподарство може складатися з

однієї особи.

3. Роботодавцем у трудовому договорі про домашню роботу вважається фізична особа, яка є одним із членів домогосподарства.

4. Крім обов'язкових умов трудового договору, встановлених цим Законом, у трудовому договорі про домашню роботу може бути передбачено умову про нефіксований робочий час і можливість платного чи безоплатного надання роботодавцем житла працівнику в користування.

Надане працівникові житло має відповідати основним вимогам законодавства, які ставляться до жилих приміщень.

У випадку платного надання житла для проживання працівників, такі відносини регулюються актами цивільного законодавства, а роботодавець не має права самостійно проводити відрахування із заробітної плати в рахунок плати за користування таким житлом.

5. Працівників має бути забезпечена повага до його честі, гідності та недоторканності особистого життя.

6. Працівник не має права без дозволу роботодавця розголошувати конфіденційну інформацію та персональні дані стосовно членів домогосподарства, яка стала йому відома у зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків та спільним проживанням з ними.

7. Працівник самостійно веде свій облік робочого часу у зручній для нього формі та погоджує його з роботодавцем у визначений у трудовому договорі про домашню роботу спосіб.

8. В особливих випадках, коли у роботодавця може виникнути потенційна необхідність залучення домашнього працівника до домашньої праці, такий працівник може залучатися до чергування.

Чергуванням вважається період вільного від роботи часу, яким домашній працівник не може розпоряджатися на власний розсуд, оскільки повинен перебувати в готовності терміново з'явитися за викликом роботодавця з метою подальшого виконання своїх трудових обов'язків.

Працівник може бути залучений до чергування не більше одного разу протягом кожного семиденного періоду. Час перебування працівника на чергуванні оплачується в розмірі, визначеному трудовим договором про домашню роботу.

9. Час, витрачений працівниками на супровід членів домогосподарства на відпочинку включається до робочого часу.

10. Про факт та підстави припинення трудового договору про домашню роботу з працівником роботодавець письмово у довільній формі повідомляє центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом трьох

календарних днів з дня такого припинення.

Стаття 27. Умова трудового договору про надомну роботу

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

2. Робоче місце працівника, з яким укладено трудовий договір з умовою про надомну роботу, є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.

3. Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми частини другої цієї статті не застосовуються.

4. Виконання роботи за трудовим договором з умовою про надомну роботу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

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

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

7. Трудовий договір з умовою про надомну роботу може укладатися виключно з особами, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

8. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру умова про надомну роботу може запроваджуватися актом роботодавця без обов'язкового укладення або внесення змін до трудового договору. З таким актом роботодавця працівник ознайомлюється протягом трьох календарних днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи.

Стаття 28. Умова трудового договору про дистанційну роботу

1. Трудовий договір з умовою про дистанційну роботу укладається у разі, якщо робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника, зокрема з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

2. Укладення трудового договору з умовою про дистанційну роботу за наявності небезпечних, шкідливих та важких виробничих (технологічних) факторів забороняється.

3. Працівник, з яким укладено трудовий договір з умовою про дистанційну роботу, самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. У трудовому договорі можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

4. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюється загальновстановлений графік роботи у роботодавця, якщо інше не визначено трудовим договором.

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

6. Роботодавець у разі потреби, може надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з таким обладнанням та засобами. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі.

7. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу за трудовим договором з умовою про дистанційну роботу, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором.

8. У разі відсутності у такому трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

9. Працівнику, який виконує роботу за трудовим договором з умовою про дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі.

10. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності

самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися актом роботодавця без обов'язкового укладення або внесення змін до трудового договору. З таким актом роботодавця працівник ознайомлюється протягом трьох календарних днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.

Стаття 29. Укладення трудового договору

1. Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін трудового договору), якщо інше не передбачено законом.

За згодою сторін кількість примірників трудового договору може бути більшою, а трудовий договір може бути перекладено іншою мовою.

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

3. Сторони мають право розтлумачити умови трудового договору, що оформлюється у вигляді додатку до трудового договору в такій самій формі, що й трудовий договір. Таке тлумачення діє з моменту його підписання сторонами і є обов'язковим для сторін.

4. Трудовий договір, укладений в електронній формі із накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису за допомогою технічних засобів електронних комунікацій вважається укладеним у письмовій формі.

5. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору 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 семи календарних днів з дня такого повідомлення у спосіб, визначений трудовим договором, інформує працівника про його направлення.

Стаття 30. Документи та відомості про особу, що подаються для укладення трудового договору

1. Для укладення трудового договору фізична особа зобов'язана подати документ, що посвідчує особу, а також реєстраційний номер облікової картки платника податків (для осіб, які через свої релігійні переконання відмовились від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган - паспорт громадянина України з відповідною відміткою), а у випадках, передбачених законодавством, — також документи про освіту, про стан здоров'я та інші документи.

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

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

Фізична особа відповідно до закону несе відповідальність за достовірність поданої інформації.

3. Роботодавець має право збирати інформацію про попередню роботу особи, з якою передбачається укладення трудового договору, про що він зобов'язаний поінформувати таку особу. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї.

Стаття 31. Випробування при прийнятті на роботу

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

2. Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством, не може перевищувати трьох місяців.

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

3. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника виконуваній роботі або зданий посаді роботодавець має право протягом строку випробування розірвати трудовий договір з таким працівником за статтею 45 цього Закону, письмово або за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, попередивши його про це за три календарних дні, з обов'язковим зазначенням підстав невідповідності працівника.

4. Період випробування не може бути встановлений при укладенні трудового договору:

- 1) з особою, яка не досягла вісімнадцяти років;
- 2) з вагітною жінкою;
- 3) строком до 12 місяців;
- 4) з особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
- 5) з особою, обраною на посаду;

6) в інших випадках, передбачених законом.

Стаття 32. Зміна умов трудового договору

1. Зміна умов трудового договору оформлюється шляхом укладення у письмовій формі нового трудового договору або внесення змін до діючого у вигляді додаткової угоди, яка є невід'ємною частиною трудового договору, у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін) або більше (у кількості примірників трудових договорів).

2. Додаткова угода до трудового договору, укладена в електронній формі із накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису за допомогою технічних засобів електронних комунікацій вважається укладеною у письмовій формі.

3. Пропозицію укладення нового трудового договору або додаткової угоди до діючого трудового договору може зробити кожна зі сторін трудового договору шляхом надання іншій стороні підписаного примірника.

Інша сторона протягом 7 календарних днів з дня отримання підписаного примірника зобов'язана підписати цей примірник або поінформувати у письмовій формі, або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій про відмову укладення нового трудового договору або додаткової угоди до діючого трудового договору, яка має бути обґрунтована.

4. У випадку необхідності зміни умов трудового договору одночасно з 5 та більше працівниками, такі зміни можуть запроваджуватися актом роботодавця, без укладення нового трудового договору, або внесення змін до діючого. В такому випадку акт роботодавця є невід'ємним додатком до трудового договору.

Протягом 7 календарних днів до дня набрання чинності актом роботодавця, яким змінюються умови трудового договору, з таким актом у визначений у трудовому договорі спосіб має ознайомитися працівник, якого стосуються ці зміни.

Якщо протягом 7 календарних днів з дня ознайомлення працівника з таким актом роботодавця від нього не надійшло у письмовій формі, або за допомогою визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікацій інформації про відмову змінити умови трудового договору, працівник вважається таким, що погодився на зміну умов трудового договору.

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

6. Якщо роботодавець наполягає на зміні умов трудового договору, з якими не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі та в строки, передбачені статтею 39 цього Закону.

7. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, в односторонньому порядку змінювати

умови праці та її оплату.

8. Зміна умов трудового договору, що погіршують становище працівника порівняно з законодавством, є грубим порушенням законодавства про працю.

9. Трудовий договір може бути змінено за рішенням суду на вимогу однієї із сторін у разі порушення трудового договору іншою стороною та в інших випадках, встановлених трудовим договором або законом.

Стаття 33. Право працівника на переведення на іншу роботу на підставі медичного висновку

1. Работодавець зобов'язаний надати працівнику легшу роботу або роботу з іншими умовами праці відповідно до медичного висновку.

2. У разі відмови працівника від запропонованої іншої роботи або відсутності у работодавця відповідної роботи трудовий договір припиняється на підставі статті 39 цього Закону. Норми цієї частини не поширюються на вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року.

3. До вирішення питання про надання вагітній жінці та жінці, яка вигодовує дитину віком до півтора року відповідно до медичного висновку іншої роботи, вона підлягаєувільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок коштів работодавця.

Стаття 34. Призупинення дії трудового договору

1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення работодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

На весь період призупинення дії трудового договору права і обов'язки сторін, крім зазначених у абзаці першому цієї частини, продовжують діяти, якщо інше не передбачено законодавством про працю, колективним чи трудовим договором.

2. Дія трудового договору призупиняється на строк:

- 1) виконання працівником державних або громадських обов'язків;
- 2) застосування до працівника запобіжного заходу, що виключає можливість виконання ним роботи;
- 3) відсторонення працівника від роботи.

Підстави відсторонення працівника від роботи встановлюються законодавством та колективним договором;

4) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності;

5) навчання працівника за направленням роботодавця;

6) законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку, у порядку, передбаченому законом;

7) вирішення трудового спору про розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням його умов;

8) призову на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, військову службу за призовом осіб із числа резервістів або прийняття на військову службу за контрактом під час дії особливого періоду;

9) попередження про звільнення за бажанням роботодавця працівника, якому на підставі медичного висновку робота протипоказана. На строк попередження за працівником зберігається заробітна плата;

10) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом або колективним, трудовим договором.

3. Заробітна плата повністю або частково зберігається на період призупинення дії трудового договору, якщо це передбачено цим Законом, іншими законами, колективним чи трудовим договором.

Стаття 35. Умови припинення трудового договору

1. Трудовий договір може бути припинено лише за однією з підстав, визначених цим Законом або іншими законами.

2. Порядок та умови припинення трудового договору на підставах, визначених цим Законом або іншими законами, встановлюється законом, колективним та трудовим договором.

3. Трудовий договір припиняється шляхом укладення додаткової угоди до трудового договору.

4. У випадках, визначених цим Законом, трудовий договір припиняється в односторонньому порядку.

Стаття 36. Підстави припинення трудового договору

1. Підставами припинення трудового договору є:

1) закінчення строку трудового договору;

2) згода сторін;

3) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 37, 38);

4) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 39—45);

- 6) незалежні від волі сторін підстави (статті 48-52);
- 7) підстави, передбачені трудовим договором (стаття 53);
- 8) інші підстави, передбачені законом.

2. Правонаступництво, зміна підпорядкованості, найменування юридичної особи не припиняє дії трудового договору.

Стаття 37. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

1. Працівник має право в будь-який час з власної ініціативи розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово або за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій не менше ніж за два тижні.

Працівник, з яким укладено строковий трудовий договір на строк до чотирьох місяців, має право розірвати його за власною ініціативою досрочно, попередивши про це роботодавця за три календарних дні.

Трудовим та/або колективним договором може бути передбачено перелік поважних причин, відповідно до яких працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, про який він просить.

Трудовим договором, укладеним з керівником юридичної особи, його заступником, головою, членами наглядової ради та/або виконавчого органу, керівником представництва іноземної юридичної особи може бути передбачено інший строк попередження працівником роботодавця.

2. Відмова роботодавця укласти додаткову угоду про розірвання трудового договору на підставі, зазначеній у цій статті, є грубим порушенням законодавства про працю.

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

Стаття 38. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв'язку з порушенням роботодавцем умов трудового договору.

1. Працівник має право з власної ініціативи розірвати у строк, про який він просить, трудовий договір у зв'язку з порушенням роботодавцем умов трудового договору.

Працівник має право негайно розірвати трудовий договір про домашню роботу з роботодавцем у випадку вчинення щодо нього членами домогосподарства умисних дій, які посягають на честь, гідність або недоторканність особистого життя домашнього працівника.

2. Для припинення трудового договору за цією підставою працівник

зобов'язаний навести у письмовій формі, або за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій фактичні дані, що стосуються порушення роботодавцем умов трудового договору.

3. У разі відмови роботодавця підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається працівником в односторонньому порядку шляхом надсилення роботодавцю в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, заяви про розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем його умов з наведенням фактичних даних, що стосуються порушення роботодавцем умов трудового договору.

4. У разі розірвання трудового договору з підстав, визначених цією статтею, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові компенсацію у розмірі визначеному трудовим договором, але не менше 50 середньоденних заробітних плат.

5. Спори, пов'язані з відсутністю згоди роботодавця на розірвання трудового договору за цією підставою, та/або відмовою виплачувати компенсацію, передбачену частиною четвертою цієї статті, вирішуються в порядку встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Стаття 39. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

1. Роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником у випадку його відмови від зміни умов трудового договору, а також з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру.

2. Про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець повинен письмово або за допомогою зазначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій повідомити працівника у строк:

1) не менше ніж 15 днів - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 180 днів;

2) не менше ніж 30 днів - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 180 днів;

3) не менше ніж за 60 днів - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад п'ять років;

4) не менше ніж за 90 днів - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 10 років.

У разі неможливості забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищеннем (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця

внаслідок бойових дій зазначені у цій частині строки повідомлення роботодавцем працівника про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті скорочуються вдвічі.

3. За домовленістю сторін строки попередження, зазначені у частині другій цієї статті можуть бути замінені грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше подвійного середньоденного заробітку працівника за кожен робочий день зменшення строку такого повідомлення.

4. Роботодавець має право без згоди працівника замінити строки попередження, передбачені частиною другою цієї статті, грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше потрійного середньоденного заробітку за кожен робочий день зменшення строку такого попередження.

Порядок розрахунку середньоденного заробітку визначається Кабінетом Міністрів України.

5. Строковий трудовий договір, укладений на строк до 120 днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця з попередженням працівника про це не менше ніж за п'ять календарних днів.

У цьому випадку, роботодавець виплачує працівникові грошову компенсацію у розмірі заробітної плати, яка мала бути виплачена за таким договором та не була отримана у зв'язку з достроковим припиненням строкового трудового договору.

6. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору.

7. Спори, пов'язані з відсутністю згоди працівника на розірвання трудового договору за цією підставою, вирішуються в порядку встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору

1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору два та більше рази протягом 180 календарних днів. Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його розірвання відповідно до цієї статті, визначається у трудовому договорі.

2. У письмовій формі або за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій роботодавець зобов'язаний навести

фактичні дані, що підтверджують порушення працівником умов трудового договору, ознайомити з цими даними працівника та витребувати від нього пояснення причин порушення ним умов трудового договору.

Відмова працівника надати такі пояснення або ненадання їх у семиденний строк з дня отримання вимоги від роботодавця не може бути перешкодою для розірвання трудового договору за цією підставою.

3. Трудовий договір за цією підставою має бути розірвано не пізніше 14 календарних днів з дня повторного виявлення порушення умов трудового договору.

4. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням працівником його умов з наведенням фактичних даних, що стосуються такого порушення.

5. Спори, пов'язані з відсутністю згоди працівника на розірвання трудового договору за цією підставою, вирішуються в порядку встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

6. Невідповідність працівника займаній посаді, виконуваній роботі не вважається порушенням працівником умов трудового договору.

Стаття 41. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з грубим порушенням працівником умов трудового договору

1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з одноразовим грубим порушенням працівником умов трудового договору. Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення відповідно до цієї статті, визначається у трудовому договорі.

2. У письмовій формі або за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій роботодавець зобов'язаний навести фактичні дані, що підтверджують грубе порушення працівником умов трудового договору, ознайомити з цими даними працівника та витребувати від нього пояснення причин грубого порушення ним умов трудового договору.

Відмова працівника надати такі пояснення або ненадання їх у семиденний строк з дня отримання вимоги від роботодавця не може бути перешкодою для розірвання трудового договору за цією підставою.

3. Трудовий договір за цією підставою має бути розірвано не пізніше 14 календарних днів з дня виявлення грубого порушення умов трудового договору.

4. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з грубим порушенням працівником його умов з наведенням фактичних даних, що стосуються такого порушення.

5. Спори, пов'язані з відсутністю згоди працівника на розірвання трудового договору за цією підставою, вирішуються в порядку встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Стаття 42. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності

1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більш як 80 робочих днів підряд або 100 робочих днів протягом робочого року внаслідок тимчасової непрацездатності (якщо законодавством не встановлено більш тривалий строк при певному захворюванні), не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Строковий трудовий договір, укладений на строк до 120 календарних днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більше 10 робочих днів підряд або 15 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності.

Строковий трудовий договір, укладений на строк до 365 календарних днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у разі нез'явлення працівника на роботу протягом більше 40 робочих днів підряд або 60 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності.

2. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності.

3. Спори, пов'язані з відсутністю згоди працівника на розірвання трудового договору за цією підставою, вирішуються в порядку встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

4. За працівником, який тимчасово втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місце

роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу

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

2. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

3. Спори, пов'язані з відсутністю згоди працівника на розірвання трудового договору за цією підставою, вирішуються в порядку встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

4. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові, трудовий договір з яким розривається, іншу наявну роботу (посаду). У разі неукладення з цим працівником нового трудового договору, роботодавець зобов'язаний виплатити йому компенсацію у розмірі визначеному трудовим договором, але не менше 20 середньоденних заробітних плат.

Стаття 44. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку відсутністю працівника

1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 40 робочих днів підряд.

2. У цьому випадку трудовий договір може бути розірвано в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад 40 робочих днів підряд.

3. Трудовий договір за цією підставою не може бути розірвано після появи працівника на роботі.

Стаття 45. Розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця у разі встановлення невідповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді протягом строку випробування

1. Трудовий договір може бути розірвано за ініціативи роботодавця у разі встановлення невідповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді протягом строку випробування.

Стаття 46. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з членом профспілки

1. У разі наміру роботодавця розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, передбачених статтями 39 (крім ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця), 40 - 42, 43 цього Закону відповідним представникам працівників надаються копії документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору.

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

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

4. На період розгляду представниками працівників інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, та проведення консультацій працівник, який є членом профспілки, може бути відсторонений від роботи без збереження заробітної плати за рішенням роботодавця.

Стаття 47. Гарантії працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця

1. З працівником не можна розривати трудовий договір з ініціативи роботодавця з підстав або мотивів:

1) дискримінації або помсти;

2) членства у профспілці, участі у профспілковій діяльності в неробочий час або в робочий час (якщо участі у профспілковій діяльності в робочий час передбачено законодавством, колективним договором, угодою або якщо роботодавцем була надана попередня згода);

3) наміру працівника стати представником працівників, виконання функцій представника працівників;

4) подання працівником скарги або участь у справі, порушенні проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів.

2. Обставини, передбачені частиною першою цієї статті, не є перешкодою для припинення трудових відносин з підстав, встановлених цим Законом або іншими законами.

3. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками, жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які мають дітей віком до півтора року, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

4. Зазначеним у частині третьій цієї статті працівникам, звільненим у зв'язку з ліквідацією юридичної особи - роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця крім грошової компенсації, встановленої статтею 39 цього Закону, виплачується також грошова компенсація у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше 40 середньоденних заробітних плат.

Стаття 48. Припинення трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів

1. Батьки неповнолітнього працівника або особи, які їх замінюють, а також відповідні органи державної влади чи органи місцевого самоврядування мають право вимагати припинення трудових відносин з неповнолітнім працівником, якщо їх продовження загрожує його здоров'ю або не відповідає його інтересам. На обґрунтовану вимогу зазначених осіб роботодавець зобов'язаний припинити трудовий договір з неповнолітнім працівником.

Стаття 49. Припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим

1. Трудовий договір припиняється у разі смерті роботодавця - фізичної особи або з набранням законної сили рішення суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

2. У випадку припинення трудового договору на цій підставі працівник надає до відповідного центру зайнятості, його філії за місцем проживання заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів (за наявності), що підтверджують обставини, зазначені у частині першій цієї статті.

Датою припинення трудового договору вважається день подання такої заяви.

Центр зайнятості, його філія за місцем проживання працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це:

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

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

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

Стаття 50. Припинення трудового договору у разі смерті працівника, визнання його недієздатною особою, безвісно відсутнім або оголошення померлим

1. Трудовий договір припиняється у разі смерті працівника, визнання його судом недієздатною особою, безвісно відсутнім або оголошення померлим з дня смерті або дня набрання законної сили рішенням суду.

2. У цьому випадку трудовий договір припиняється в односторонньому порядку на підставі відповідних документів.

3. Неодержана працівником заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати виплачується спадкоємцям працівника в порядку, визначеному цивільним законодавством.

Стаття 51. Припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу

1. Трудовий договір може бути припинено у зв'язку з призовом на військову службу фізичної особи – роботодавця, працівника або направленням його на альтернативну (невійськову) службу на підставі документа, що підтверджує зазначені обставини.

Трудовий договір також може бути припинено у зв'язку з вступом працівника на військову службу.

2. У такому випадку трудовий договір припиняється у строк, визначений додатковою угодою, але не пізніше дня, що передує дню початку проходження військової або альтернативної (невійськової) служби.

3. У разі відмови однієї із сторін трудового договору підписувати додаткову угоду, що передбачає припинення трудового договору на цій підставі, трудовий договір припиняється його стороною в односторонньому порядку шляхом надсилання іншій стороні в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, заяви про припинення трудового договору у зв'язку з призовом

або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу.

3. Ці норми не застосовуються у випадках, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 89 цього Закону.

Стаття 52. Припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи, та у разі скасування рішення про поновлення на роботі

1. Трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, виконання якого виключає можливість продовження працівником роботи.

2. Роботодавець зобов'язаний припинити трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи, у триденний строк з дня отримання копії відповідного судового рішення.

3. Роботодавець може припинити трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду апеляційної чи касаційної інстанції, яке скасовує судове рішення про поновлення працівника на роботі, протягом місяця з дня його отримання.

4. Трудовий договір на цій підставі припиняється в односторонньому порядку шляхом надсилення працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, заяви про припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи, або у зв'язку зі скасуванням рішення суду про поновлення на роботі.

Стаття 53. Припинення трудового договору з передбачених у ньому підстав

1. Трудовим договором, укладеним з керівником юридичної особи, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу, з керівником представництва іноземної юридичної особи, а також з будь-якими іншими працівниками, якщо припинення з ними трудового договору належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця, можуть бути встановлені додаткові порівняно з цим Законом підстави припинення трудового договору та порядок їх застосування.

Стаття 54. Облік трудової діяльності

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

РОЗДІЛ III РОБОЧИЙ ЧАС

Стаття 55. Робочий час та його тривалість

1. Робочий час — це час, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця та / або відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу.

2. Нормальна тривалість робочого часу (норма робочого часу) може визначатись законодавством та/або трудовим, колективним договором і не може перевищувати 40 годин протягом кожного семиденного періоду.

Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки його діяльності та консультацій з представниками працівників.

3. Надурочними вважаються роботи понад встановлену у трудовому договорі нормальну тривалість робочого часу протягом дня (зміни) або іншого облікового періоду встановленого у трудовому договорі.

Тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням надурочних годин.

Кількість надурочних годин протягом календарного року не повинна перевищувати 360. Для працівників, які уклали трудовий договір протягом календарного року, кількість надурочних годин розраховується пропорційно до відпрацьованого часу.

4. Нормальна тривалість робочого часу за учнівським трудовим договором, робота за яким поєднується з навчанням за дуальною формою здобуття освіти, встановлюється роботодавцем за погодженням із закладом освіти та має відповідати навчальному плану підготовки працівника.

5. Допускається відхилення від норм частини другої цієї статті у разі застосування підсумованого обліку робочого часу на умовах визначених статтею 58 цього Закону.

6. Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором.

7. Не пізніше наступного робочого дня з дня залучення працівників до надурочних робіт роботодавець інформує про це представників працівників.

8. До надурочних робіт забороняється залучати:

- 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці.

9. Залучення працівників з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

10. Нормальна тривалість робочого часу:

- 1) для працівників віком до 18 років - не може перевищувати 36 годин протягом кожного семиденного періоду.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту;

- 2) для вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, визначених за результатами атестації, - не може перевищувати 36 годин протягом кожного семиденного періоду.

11. Тривалість роботи не може перевищувати 12 годин протягом будь-яких 24 годин, а для працівників зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці - не більше 8 протягом будь-яких 24 годин.

Стаття 56. Робота в нічний час

1. Нічним вважається час із двадцять другої години вечора до шостої години ранку.

2. До нічних працівників належать працівники, які працюють у нічний час не менше ніж чотири години щоденого робочого часу або не менше ніж 25 відсотків річної норми робочого часу.

2-1) нічний працівник – працівник, який регулярно працює у нічний час не менше ніж три години денного (змінного) робочого часу згідно визначеного режиму роботи або не менше ніж $\frac{1}{4}$ норми робочого часу (тижневої, місячної, квартальної, річної);

3. Нормальна тривалість робочого часу нічних працівників не повинна перевищувати восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, крім випадків та на умовах, визначених статтею 58 цього Закону.

4. За бажанням нічного працівника роботодавець має за власні кошти організувати проведення його попереднього (під час прийняття на роботу), періодичних та позачергових (протягом трудової діяльності) медичних оглядів.

5. Роботодавець має вживати заходів щодо переведення нічних працівників на денну роботу відповідно до медичного висновку.

6. Роботодавець має інформувати про використання праці нічних працівників центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю на його вимогу.

7. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

8. Робота працівників з інвалідністю у нічний час допускається лише за їхньою згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Стаття 57. Гнучкий режим робочого часу

1. У трудовому договорі для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

2. Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

3. Гнучкий режим робочого часу передбачає:

- 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;
- 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
- 3) час перерви для відпочинку і харчування.

4. У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений у роботодавця графік роботи.

5. У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того роботодавця, до якого його відряджено.

6. Роботодавець зобов'язаний забезпечити облік відпрацьованого часу та

ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником.

7. Роботодавець, виходячи із структури робочого часу та встановленого облікового періоду норми його тривалості для кожного окремого працівника, узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування.

8. Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

9. У разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу працівник може бути переведений на загальновстановлений у роботодавця графік роботи.

10. На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися актом роботодавця без внесення змін до трудового договору. З таким актом роботодавця працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Стаття 58. Підсумований облік робочого часу

1. У роботодавців, де з технологічних та інших причин не може бути додержана встановлена для працівників тривалість робочого часу, допускається після інформування про це представників працівників запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормальної тривалості робочого часу (стаття 55 цього Закону).

2. Обліковий період визначається у колективному договорі, угоді, трудовому договорі, і не може становити більше 12 місяців. Він включає робочий час і години роботи у вихідні, свяtkові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу при підсумованому обліку робочого часу може коливатися протягом облікового періоду, але загальна тривалість роботи за обліковий період має дорівнювати нормі тривалості робочого часу в обліковому періоді.

3. При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (zmінності), які затверджуються роботодавцем і доводяться до відома працівника при укладенні трудового договору.

Зміни до графіків роботи (zmінності) доводяться до відома у строки, встановлені у трудовому договорі, але не пізніше дня, що передує початку роботи за такими графіками.

З урахуванням характеру і умов праці роботодавець може встановлювати

тривалість роботи з підсумованим обліком робочого часу протягом дня (зміни) до 12 годин робочого часу.

4. Робота понад нормальну тривалість робочого часу при підсумованому обліку робочого часу в окремі дні, тижні, місяці облікового періоду, при збереженні норми тривалості робочого часу за обліковий період, не є надурочною роботою. Таке перевищення тривалості робочого часу може компенсуватися наданням у цьому періоді додаткових днів відпочинку або зменшенням тривалості роботи в інші дні.

5. Години роботи, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу за обліковий період, вважаються надурочними і оплачуються у порядку, передбаченому частиною третьою статті 84 цього Закону.

6. Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою тривалості робочого часу за цей період. При розрахунку норми тривалості робочого часу за обліковий період виключаються дні та години роботи згідно з графіком роботи (зміни), які припадають на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був увільнений від виконання своїх трудових обов'язків (відпустка, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо).

7. При підсумованому обліку робочого часу робота у святкові дні за графіком роботи (змінності) включається у встановлену норму робочого часу за обліковий період. При розрахунку надурочних годин не враховується проведена понад установлену норму робочого часу робота у святкові дні, що оплачена в порядку, передбаченому частиною другою статті 84 цього Закону.

8. Оплата за всі години надурочної роботи проводиться в кінці облікового періоду.

9. У разі припинення трудового договору до закінчення облікового періоду, працівникові оплачуються всі надурочні години за час, відпрацьований ним від початку облікового періоду до дня звільнення, на умовах, встановлених цією статтею.

10. При підсумованому обліку робочого часу протягом облікового періоду мають бути передбачені дні щотижневого відпочинку. При цьому кількість вихідних днів не повинна бути меншою, ніж кількість повних тижнів облікового періоду. Робота у вихідні дні при підсумованому обліку робочого часу компенсується у порядку, передбаченому законом.

Стаття 59 . Неповний робочий час

1. У трудовому договорі може встановлюватися умова про неповний робочий час, за якої тривалість робочого часу зменшується порівняно з нормальнюю тривалістю робочого часу.

2. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Мінімальні гарантії в оплаті праці зменшуються пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

3. Роботодавець зобов'язаний встановлювати неповний робочий час на прохання:

- 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

4. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Стаття 60. Умова про роботу змінами

1. У трудовому договорі може встановлюватися умова про роботу змінами.

Робота змінами - це метод організації праці, який може бути безперервним або з перервами та за яким працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих самих робочих місцях відповідно до графіків змінності, які мають розроблятись з урахуванням ротації працівників.

2. При роботі змінами працівники чергуються в змінах рівномірно, в порядку, встановленому графіками змінності. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

3. Графіки змінності затверджуються роботодавцем і доводяться до відома працівника при укладенні трудового договору. Зміни до графіків змінності доводяться до відома у строки, встановлені у трудовому договорі, але не пізніше дня, що передує початку роботи за такими графіками.

РОЗДІЛ IV ВІДПОЧИНOK

Стаття 61. Гарантії щодо відпочинку

1. Гарантії щодо відпочинку передбачають обов'язки з надання:

- 1) перерви протягом робочого дня (zmіни);
- 2) мінімального щоденого (міжzmінного) відпочинку;

- 3) мінімального щотижневого безперервного відпочинку (вихідних днів);
- 4) права на відпочинок у святкові дні;
- 5) відпусток.

2. Працівникам на умовах визначених трудовим та/або колективним договором надається перерва для відпочинку і харчування, що не включається в робочий час. У разі перевищення тривалості щоденної роботи (зміни) шести годин надання такої перерви є обов'язковим.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівників повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Умови надання такої можливості визначаються у трудовому договорі та/або колективному договорі.

3. Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються згідно умов оплати праці.

4. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 годин впродовж кожних 24 годин.

5. Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) має становити не менше 36 годин протягом кожного семиденного періоду.

Період щотижневого відпочинку (вихідні дні) встановлюють у трудовому договорі та/або колективному договорі, графіку роботи (змінності).

6. Залучення працівників до роботи у період щотижневого відпочинку (вихідний день) допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором.

Робота у цей період може за згодою сторін компенсуватися наданням іншого рівнозначного періоду відпочинку.

7. Не пізніше наступного робочого дня з дня залучення працівників до роботи у період щотижневого відпочинку (вихідні дні) роботодавець інформує про це представників працівників.

8. Порядок оплати за роботу у період щотижневого відпочинку (вихідні дні) встановлюється трудовим договором та/або колективним договором з урахуванням гарантій, визначених частиною другою статті 84 цього Закону.

У разі надання за роботу у період щотижневого відпочинку (вихідні дні) відповідно до частини шостої цієї статті іншого рівнозначного періоду відпочинку оплата здійснюється відповідно до умов трудового договору.

9. Забороняється залучення до роботи у вихідний день:

- 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Стаття 62. Святкові дні

1. Встановлюються такі святкові дні, робота в які не проводиться:

- 1 січня — Новий рік
- 7 січня і 25 грудня — Різдво Христове
- 8 березня — Міжнародний жіночий день
- 1 травня — День праці
- 8 травня — День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні
- 28 червня — День Конституції України
- 28 липня — День Української Державності
- 24 серпня — День незалежності України
- 14 жовтня — День захисників і захисниць України.
- один день (неділя) — Пасха (Великдень)
- один день (неділя) — Трійця.

2. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

3. Робота у святкові дні, як правило, не проводиться.

Залучення окремих працівників до роботи у зазначені дні допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим та/або колективним договором.

Не пізніше наступного робочого дня з дня залучення працівників до роботи у святкові дні роботодавець інформує про це представників працівників.

4. У зазначені дні також допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення.

5. Оплата праці за роботу у святкові дні визначається трудовим та/або колективним договором з дотриманням гарантій, визначених частиною другою статті 84 цього Закону.

6. Забороняється залучення до роботи у святкові дні:

- 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Стаття 63. Відпустки та їх види

1. Право на відпустки мають працівники, які уклали трудовий договір з роботодавцем.
2. Тривалість відпусток розраховується в календарних днях.
3. Встановлюються такі види відпусток:
 - 1) щорічна основна оплачувана відпустка (стаття 64 цього Закону);
 - 2) відпустки у зв'язку з навчанням (стаття 66 цього Закону);
 - 3) соціальні відпустки:
 - 3.1) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 67 цього Закону);
 - 3.2) відпустка для догляду за дитиною (стаття 68 цього Закону);
 - 3.3) відпустка працівникам, які усиновили дитину (дітей) (стаття 69 цього Закону);
 - 3.4) відпустка при народженні дитини (стаття 70 цього Закону);
 - 3.5) відпустка працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (стаття 71 цього Закону).
 - 4) відпустки без збереження заробітної плати (стаття 74 цього Закону).
4. Законодавством, колективним договором та/або трудовим договором можуть встановлюватись інші види оплачуваних відпусток.

Стаття 64. Щорічна основна оплачувана відпустка

1. Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 28 календарних днів за кожен відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.
2. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 31 календарний день.
3. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів.
3. Законодавством, колективними договорами, угодами, трудовим договором можуть передбачатися щорічні основні оплачувані відпустки більшої тривалості, в т.ч. з урахуванням умов та характеру праці.
4. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну оплачувану відпустку, зараховуються:

- 1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу, простою не з вини працівника) протягом робочого року, за який надається відпустка;
- 2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому надавалося матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;
- 3) час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 4) час щорічної оплачуваної відпустки.

Стаття 65. Порядок і умови надання щорічної оплачуваної відпустки

1. Порядок та умови надання щорічної відпустки, в т.ч. і її поділу на частини, визначається трудовим договором.
2. У перший рік роботи у даного роботодавця працівник набуває право на повну тривалість щорічної оплачуваної відпустки на умовах та в порядку, визначеному трудовим договором, але у будь-якому випадку не пізніше закінчення шести місяців безперервної роботи.
3. Вагітній жінці та жінці, яка вигодовує дитину віком до півтора року, щорічна оплачувана відпустка повної тривалості надається незалежно від відпрацьованого часу в робочому році.
4. Щорічна основна оплачувана відпустка за учнівським трудовим договором, робота за яким поєднується з навчанням за дуальною формою освіти, надається одночасно з канікулярним періодом у закладі освіти.
5. Для збалансування інтересів працівників і роботодавця при плануванні графіку роботи і відпочинку, у порядку визначеному у колективному договорі, а за його відсутності — роботодавцем, може укладатись графік відпусток.
6. Якщо інше не визначено трудовим договором та/або колективним договором, одна з частин щорічної оплачуваної відпустки, яка повинна бути надана протягом робочого року, має складатись щонайменше з 14 безперервних календарних днів.
7. Святкові дні при визначенні тривалості щорічних оплачуваних відпусток не враховуються.
8. Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються.
9. Невикористана частина щорічної оплачуваної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.
10. Ненадання роботодавцем або відмова роботодавцем у наданні працівникові щорічної оплачуваної відпустки з урахуванням положень цієї

статті є грубим порушенням законодавства про працю.

11. Відкликання з щорічної оплачуваної відпустки допускається лише у виняткових випадках, що передбачені у трудовому договорі та/або колективному договорі. У разі відкликання працівника з щорічної оплачуваної відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини цієї відпустки.

Стаття 66. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням

1. Працівникам, які здобувають повну загальну середню освіту у закладах середньої освіти з очною (вечірньою) чи заочною формою навчання, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

1) державної підсумкової атестації для завершення здобуття базової загальної середньої освіти – тривалістю 10 календарних днів;

2) держаної підсумкової атестації для завершення здобуття профільної (повної загальної) середньої освіти – тривалістю 23 календарні дні;

3) річного оцінювання під час здобуття базової загальної середньої освіти та повної загальної середньої освіти - від 4 до 6 календарних днів.

Працівникам, які складають державну підсумкову атестацію для завершення здобуття базової загальної середньої освіти або профільної (повної загальної) середньої освіти за екстернатною формою навчання, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

2. Працівникам, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту за заочною формою здобуття освіти, надається додаткова оплачувана відпустка на період навчальних занять та виконання лабораторних (практичних) робіт загальною тривалістю до 35 календарних днів протягом навчального року.

Працівникам, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту за вечірньою або дистанційною формою здобуття освіти, надається додаткова оплачувана відпустка на період виконання лабораторних (практичних) робіт загальною тривалістю до 24 календарних днів протягом навчального року.

Працівникам, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту за будь-якою формою здобуття освіти, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та проходження кваліфікаційної атестації загальною тривалістю до 10 календарних днів.

3. Працівникам, які здобувають фахову передвищу освіту без відриву від виробництва, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період навчальних занять, виконання лабораторних (практичних) робіт, складання заліків та іспитів — до 30 календарних днів;

2) для участі у атестації – до 30 календарних днів.

4. Працівникам, які здобувають освіту на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти без відливу від виробництва, надаються додаткові оплачувані відпустки на період навчальних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів до 30 календарних днів.

Працівникам, які здобувають освіту на другому (магістерському) рівні вищої освіти без відливу від виробництва, надаються додаткові оплачувані відпустки на період навчальних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів до 40 календарних днів.

Працівникам, які здобувають освіту на першому (бакалаврському) або другому (магістерському) рівнях вищої освіти, надається додаткова оплачувана відпустка для участі у атестації – до 60 календарних днів.

5. Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відливом або без відливу від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

6. Працівникам, які здобувають освіту на третьому (освітньо-науковому / освітньо-творчому) рівні вищої освіти без відливу від виробництва, надається додаткова оплачувана відпустка загальною тривалістю до 30 календарних днів.

Працівникам, які здобувають науковий ступінь доктора наук без відливу від виробництва, надається додаткова оплачувана відпустка загальною тривалістю до 30 календарних днів.

7. Працівникам, які вперше здобувають вищу освіту (незалежно від рівня вищої освіти) одночасно у кількох закладах вищої освіти додаткова оплачувана відпустка надається для навчанням лише в одному із закладів освіти за їхнім вибором. В іншому (інших) закладі (закладах) освіти, за рішенням роботодавця, додаткова відпустка у зв'язку з навчанням може надаватися без збереження заробітної плати на умовах та тривалістю, визначеною цією статтею.

8. Працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту аналогічного рівня наявної вищої освіти, надається додаткова оплачувана відпустка або додаткова відпустка у зв'язку з навчанням без збереження заробітної плати за рішенням роботодавця.

9. Працівникам, які здобувають післядипломну освіту шляхом спеціалізації, підвищення кваліфікації або стажування, надається додаткова оплачувана відпустка за рішенням роботодавця, якщо інше не передбачено законодавством.

10. Працівникам, які підтверджують повну або часткову професійну кваліфікацію, здобуту шляхом неформальної та/або інформальної освіти, за рішенням роботодавця надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів на рік на підставі заяви працівника.

11. Відпустки, передбачені цією статтею, надаються впродовж навчального року, крім відпустки, передбаченої частиною 10 цієї статті, яка

надається протягом календарного року.

12. У разі дострокового виходу працівника з додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, що підтверджується довідкою про участь у сесії / підтвердження про проходження атестації), форма якої затверджена центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Стаття 67. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

1. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

2. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить не менше 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів).

3. Частина оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що передує пологам, продовжується на кількість календарних днів, що дорівнює періоду між передбачуваною у медичному висновку та фактичною датою пологів, без зменшення післяполовогої частини цієї відпустки.

4. Роботодавець зобов'язаний надати зазначену відпустку за заявкою жінки або її законного представника з дати, зазначеної у заявлі, з урахуванням періодів, зазначених у медичному висновку, який додається до заяви.

5. У разі надання жінці відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за її заявкою приєднати до цієї відпустки належні жінці щорічні оплачувані відпустки.

Стаття 68. Відпустка для догляду за дитиною

1. За бажанням матері, батька дитини віком до 3-х років роботодавець зобов'язаний надати відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Така відпустка може бути використана батьками одночасно чи іншим чином за узгодженням між ними, на їх розсуд.

2. За домовленістю сторін трудового договору відпустка для догляду за дитиною може надаватися більшої тривалості.

3. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

4. У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, матері, батьку

дитини в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

5. Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами першою, другою, четвертою цієї статті, можуть бути використані також бабою, дідом або законним представником дитини, яка є сиротою, позбавлена батьківського піклування та/або матірі чи батько якої є одинокими.

6. Баба, дід або законний представник дитини під час подання заяви про надання відпустки повинні надати свідоцтво про народження дитини та заяву одинокої матері/батька, в якій засвідчується невикористання нею/ним такої відпустки або документ, що засвідчує наявність у дитини статусу дитини-сироти чи дитини, що позбавлена батьківського піклування. Законний представник дитини також має подати документ на підтвердження свого статусу.

7. Для підтвердження статусу «одинокої матері/батька» особи, зазначені у частині шостій цієї статті, також додають свідоцтво про смерть матері/батька дитини або рішення суду про позбавлення матері/батька дитини батьківських прав, визнання безвісно відсутніми чи оголошення померлими, або (відносно статусу «одинокої матері») копію витягу з Державного реєстру актів цивільного стану громадян про державну реєстрацію народження дитини чи довідки про народження із зазначенням відомостей про батька дитини відповідно до статті 135 Сімейного кодексу України.

8. Особи, зазначені в цій статті, повинні повідомити роботодавця, в т.ч. за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, визначеними у трудовому договорі, про початок та дострокове припинення відпустки не пізніше, як за 14 календарних днів до цієї події.

Стаття 69. Відпустки працівникам, які усиновили дитину (дітей)

1. Працівникам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів — при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових днів після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини. Така відпустка надається за умови, що заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини.

2. У разі усиновлення дитини (дітей) подружжям зазначена відпустка надається одному з подружжя на їх розсуд.

3. Працівникам, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надається відпустка для догляду за дитиною на умовах і в порядку, встановлених статтею 68 цього Закону.

Стаття 70. Відпустка при народженні дитини

1. Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування свяtkovих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови, що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

2. Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті.

3. Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заявлі про її надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим частини першої цієї статті.

4. Порядок надання відпустки при народженні дитини встановлюється Кабінетом Міністрів України.

5. Для цілей цього Закону одинокою матір'ю є – мати дитини, у актовому записі та/або свідоцтві про народження якої відомості про чоловіка як батька внесені в установленому порядку за її вказівкою; мати дитини, батько якої помер, відповідно до рішення суду позбавлений батьківських прав, визнаний безвісно відсутнім або оголошений померлим, якщо ця дитина не була усиновлена іншим чоловіком; одинокий батько є - батько дитини, матір якої померла, відповідно до рішення суду позбавлена батьківських прав, визнана безвісно відсутньою або оголошена померлою, якщо ця дитина не була усиновлена іншою жінкою.

Статті 71. Відпустка працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи

Відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування свяtkovих днів надається за основним місцем роботи кожного календарного року:

1) матері та батьку двох або більше дітей віком до 15 років;

2) матері та батьку дитини (дітей) з інвалідністю віком до 18 років;

3) одиноким матері та батьку;

4) матері та батьку повнолітніх сина або дочки з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи;

5) особі, яка усиновила дитину (дітей);

6) опікуну (піклувальнику) дитини (дітей) або особи (осіб) з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

7) одному з прийомних батьків;

8) одному з батьків-вихователів.

2. За наявності декількох підстав для надання такої відпустки, передбачених пунктами 1-4 частини першої цієї статті, її загальна тривалість не може перевищувати 10 календарних днів.

3. Право на таку відпустку настає за час роботи в календарному році, в якому виникли підстави, зазначені в частині першій цієї статті, та зберігається в календарному році, в якому ці підстави втрачаються.

4. Зазначена в частині першій цієї статті відпустка надається понад щорічні оплачувані відпустки. Така відпустка, не використана в поточному календарному році, на наступний рік не переноситься, крім випадків, визначених частиною першою статті 72 цього Закону (коли вона має бути використана не пізніше як до кінця наступного календарного року).

Стаття 72. Перенесення та компенсація оплачуваних відпусток

1. Щорічна оплачувана відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

2. У разі перенесення щорічної оплачуваної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і роботодавцем. Якщо причини, що зумовили перенесення щорічної оплачуваної відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина цієї відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з дотриманням вимог статті 65 цього Закону.

3. У разі розірвання трудового договору працівнику виплачується грошова компенсація за не надані дні щорічної оплачуваної відпустки, на які він набув право у робочому році припинення трудового договору та у попередньому робочому році, у розмірі, встановленому трудовим та/або колективним договором, але не менше середньоденного заробітку за кожен такий день.

4. Законодавством, трудовим та/або колективним договором, можуть встановлюватись більш сприятливі умови компенсації працівнику невикористаної щорічної оплачуваної відпустки.

5. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, перенесені з минулого календарного року з підстав, передбачених у цій статті. За бажанням працівника при звільненні йому виплачується грошова компенсація також за всі не використані дні такої відпустки за поточний календарний рік. У разі використання чи виплати грошової компенсації за таку відпустку працівник не користується правом на неї в календарному році звільнення на іншому підприємстві, в установі, організації.

Стаття 73. Оплата відпусток

1. Витрати, пов'язані з оплатою визначених законодавством, колективними, трудовими договорами оплачуваних відпусток, здійснюються за рахунок коштів роботодавця, призначених на оплату праці, якщо інше не передбачено законодавством.

2. Оплата відпусток здійснюється до її початку.

3. Порядок визначення розміру оплати відпусток та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Стаття 74. Відпустки без збереження заробітної плати

1. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1) у разі смерті членів сім'ї — тривалістю до 14 календарних днів;

2) матері, батьку дитини або бабі, діду чи законному представнику дитини, яка є сиротою, позбавлена батьківського піклування та/або мати чи батько якої є одинокими, в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, — тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;

3) особам з інвалідністю I та II груп — тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

4) для догляду за хворим членом сім'ї, який за висновком закладу охорони здоров'я потребує постійного стороннього догляду, — тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів.

5) працівникам, які мають дітей віком до 14 років, або дитину з інвалідністю, у випадку виникнення непередбачуваних сімейних обставин (хвороба, нещасний випадок тощо), — тривалістю до 14 календарних днів на рік.

2. Трудовим та/або колективним договором можуть передбачатися інші

підстави, за наявності яких працівнику надається за його заявою в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

3. 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 30 календарних днів на рік.

4. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною третьою цієї статті.

РОЗДІЛ V

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Стаття 75. Нормування праці

1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності. Норми та інтенсивність праці регулюються також встановленням обсягу обов'язків, визначенням роботодавцем працівникові трудового завдання відповідно до цих обов'язків. Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати.

2. Норма часу – це витрати робочого часу на виконання встановленого обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції) працівником або групою працівників відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов.

3. Норма обслуговування – це кількість знарядь праці, одиниць устаткування, виробничих та інших потужностей, що їх повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов. Особливою формою норми обслуговування є норми управління, що визначають кількість працівників, підлеглих керівникам.

4. Норма чисельності – це кількість працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання визначеного обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції), виробничих або управлінських функцій протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

5. Норми праці встановлюються відповідно до досягнутого рівня техніки, технологій, організації виробництва і праці (організаційно-технічних умов). При розробленні і встановленні норм праці враховуються перерви впродовж

робочого дня (зміни), а також підготовчо-завершальний період, що входять до складу робочого часу.

6. Для однорідних робіт можуть затверджуватися типові (міжгалузеві, галузеві) норми праці в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці.

Стаття 76. Встановлення, заміна і перегляд норм праці

1. Встановлення, заміна і перегляд норм праці здійснюються роботодавцем після проведення консультацій з представниками працівників.

2. Норми праці підлягають перегляду після проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нових техніки і технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці. Перегляд норм праці здійснюється також у разі зміни організаційно-технічних умов, що призвело до зниження продуктивності праці.

3. Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових засобів праці і передового досвіду, вдосконалення власними силами робочих місць не є підставою для перегляду норм праці.

4. Роботодавець до введення переглянутих норм праці повинен роз'яснити працівникам причини та умови застосування нових норм.

5. Запровадження нових, зміна встановлених норм праці здійснюється в порядку встановленому для зміни умов трудового договору.

РОЗДІЛ VI

ОПЛАТА ПРАЦІ

Стаття 77. Заробітна плата

1. Заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, визначений відповідно до умов трудового договору та/або законодавства, який роботодавець виплачує працівникові за роботу, що виконана або має бути виконана.

2. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром, крім випадків, визначених законом, не обмежується.

Стаття 78. Мінімальна заробітна плата

1. Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці, який виплачується працівникові за виконану ним місячну або годинну норму праці, визначену у трудовому договорі, виходячи з

встановленої законодавством та/або трудовим, колективним договором нормальної тривалості робочого часу.

Мінімальна заробітна плата встановлюється в місячному та погодинному розмірі.

2. У разі встановлення у трудовому договорі норми праці, що є меншою або більшою за норму, визначену, виходячи з встановленої законодавством нормальної тривалості робочого часу, мінімальний розмір оплати праці, який має бути виплачено працівникові, пропорційно зменшується або збільшується.

3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням, зокрема:

потреб працівників та їх сімей;

загального рівня середньої заробітної плати в цілому по Україні;

розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

прогнозного індексу споживчих цін на період, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати;

рівня зайнятості, продуктивності праці, збалансованості та обґрунтованості державного бюджету;

рівня податків, обов'язкових зборів та внесків.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого відповідно до статті 5 Закону України “Про прожитковий мінімум”, за січень — червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати

4. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою до застосування на всій території України.

5. При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються:

суми, на які підвищується оплата праці відповідно до статті 81 цього Закону — незалежно від способу встановлення такого підвищення (доплата, надбавка, підвищення окладу тощо);

суми підвищення оплати праці за роботу в нічний час, роз’їздний характер робіт;

оплата роботи в надурочний час;

оплата за залучення до роботи у вихідні, святкові дні;

премії до святкових і ювілейних дат;

сума індексації заробітної плати;

сума компенсації втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків виплати заробітної плати.

6. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

7. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України за поданням Кабінетом Міністрів України. За результатами консультацій репрезентативних на національному рівні представників працівників та організацій роботодавців пропозиції щодо розміру мінімальної заробітної плати надаються Кабінету Міністрів України для формування проекту показників державного бюджету на наступний бюджетний період.

8. Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено.

9. Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Стаття 79. Державні гарантії щодо оплати праці

1. Мінімальними державними гарантіями щодо оплати праці є:

- 1) мінімальна заробітна плата в місячному та погодинному розмірі;
- 2) мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки), інша мінімальна базова величина в системах оплати праці;
- 3) підвищення оплати праці за роботу в нічний час;
- 4) підвищення оплати праці за роботу у вихідні, святкові дні;
- 5) підвищення оплати праці за надурочні роботи;
- 6) оплата за час простою, який стався не з вини працівника.

Законом можуть встановлюватись інші державні гарантії щодо оплати праці.

Стаття 80. Оплата праці

1. Оплата праці визначається у трудовому договорі з урахуванням мінімальних та інших державних гарантій, а також норм відповідних колективних договорів.

2. Роботодавець самостійно визначає норми праці та формує системи оплати праці з дотриманням принципу диференціації оплати праці залежно від

складності, професійного і кваліфікаційного рівня, умов, обсягу виконуваної роботи, ступеня відповідальності, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності роботодавця.

Роботодавець встановлює норми праці, виходячи з нормальної тривалості робочого часу, визначеної цим Законом.

3. При формуванні систем оплати праці, здійсненні нормування праці роботодавець проводить консультацій з представниками працівників.

4. Розподіл виконуваних робіт за їх складністю, професійним і кваліфікаційним рівнем здійснюється роботодавцем, в т.ч. з урахуванням професійних стандартів, а у разі їх відсутності – кваліфікаційних характеристик професій.

5. Системи оплати праці повинні бути сформовані таким чином, щоб під час їх застосування не допускалась будь-яка дискримінація.

Чоловікам і жінкам за аналогічну працю або працю рівної цінності виплачується однакова заробітна плата. Аналогічна праця означає виконання роботи, яка за об'єктивними критеріями однакова або схожа на роботи настільки, що обидва працівники можуть бути змінені місцями без великих витрат роботодавця. Праця рівної цінності означає, що вона за об'єктивними критеріями потребує однакової кваліфікації і є не менш значуща для роботодавця, ніж інша порівнювана робота.

Методичні рекомендації щодо визначення та застосування критеріїв аналогічної праці та праці рівної цінності встановлюються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері праці.

6. Мінімальний посадовий оклад (ставка) для працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з державного бюджету, встановлюється у розмірі, вказаному в законі про Державний бюджет України на відповідний рік.

7. Мінімальний оклад (ставка) або інша мінімальна базова величина в інших системах оплати праці встановлюється у відповідних системах оплати праці в розмірі не меншому за 50 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.

Стаття 81. Регулювання оплати праці

1. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державної і комунальної форм власності, працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів.

2. Умови і розміри оплати праці працівників установ, закладів організацій,

що фінансиються з державного бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Оплата праці працівників установ, закладів організацій, що фінансиються з державного бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

3. Колективно-договірне регулювання оплати праці працівників здійснюється на основі системи колективних договорів і угод відповідно до закону з дотриманням вимог мінімальних державних гарантій щодо оплати праці.

Стаття 82. Оплата праці на окремих видах робіт

1. Оплата праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, особливо шкідливими та небезпечними умовами праці, здійснюється в підвищенному розмірі, який визначається з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, а також положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору. Визначення шкідливих, особливо шкідливих та небезпечних умов праці здійснюється за результатами атестації робочих місць за умовами праці, якщо інше не передбачено законодавством.

2. Оплата праці працівників, що виконують роботу з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах, умовах підвищеного ризику для здоров'я, може здійснюватися у підвищенному розмірі відповідно до норм законодавства, положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору.

3. У разі відсутності колективного договору, перебування поза сферою дії генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди” підвищена оплата праці працівників, зайнятих на роботах, зазначених у частині першій цієї статті, здійснюється організаційно-розпорядчим документом роботодавця. У такому разі розмір підвищення, вказаного частиною першою цієї статті, має бути не меншим, ніж встановлено генеральною угодою.

Стаття 83. Інформування працівників про розміри оплати праці

1. Під час кожної виплати заробітної плати роботодавець повинен у визначений сторонами спосіб повідомити працівнику такі дані за період, за який здійснюється оплата праці:

- 1) загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифруванням за видами нарахувань;
- 2) розміри відрахувань із заробітної плати;

- 3) сума заробітної плати, що належить до виплати;
- 4) розмір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Стаття 84. Гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові дні, за надурочні роботи

1. За роботу в нічний час здійснюється доплата у розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором, але не менше ніж 20 відсотків ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

2. Оплата праці за роботу у вихідні, святкові дні здійснюється у підвищенню розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором. З урахуванням такого підвищення оплата праці має бути принаймні на 50 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці.

3. При застосуванні надурочних робіт оплата праці здійснюється у підвищенню розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором. З урахуванням такого підвищення оплата праці має бути принаймні на 20 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці.

4. Оплата у зазначених розмірах провадиться за фактично відпрацьовані години.

5. У разі одночасного виконання кількох умов, визначених у частинах першій-третій цієї статті, оплата здійснюється з урахуванням всіх відповідних гарантій.

Стаття 85. Порядок оплати часу простою

1. Час простою (зупинення роботи, зумовленого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, обставинами непереборної сили або іншими обставинами) не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин встановленої працівникові ставки (окладу).

2. Про початок простою, зумовленого несправністю устаткування, відсутністю інструментів, сировини та іншими причинами, які унеможливлюють продовження виконання працівником роботи, працівник зобов'язаний невідкладно повідомити свого безпосереднього керівника чи іншого уповноваженого представника роботодавця.

3. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколоишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

4. Час простою з вини працівника не оплачується.

Стаття 86. Форма та строки виплати заробітної плати

1. Виплата працівниківі заробітної плати здійснюється у грошовій одиниці України у безготівковій або у готівковій формі, у порядку та на умовах, визначених трудовим договором.

У трудовому договорі розмір заробітної плати може визначатись у грошовій одиниці України із зазначенням еквівалента суми в іноземній валюті.

2. Виплата заробітної плати у готівковій формі здійснюється за місцем роботи. Забороняється здійснювати виплату заробітної плати в готівковій формі в магазинах роздрібної торгівлі, питних та розважальних закладах, крім випадків виплати заробітної плати працівникам таких закладів.

3. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань та/або в будь-якій негрошовій формі не допускається.

4. Заробітна плата виплачується працівникам в робочі дні, регулярно не рідше двох разів на місяць, через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

5. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається трудовим договором, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку встановлення працівникові ставки (окладу).

6. Виплата заробітної плати працівникам із коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також коштів, отриманих від продажу майна роботодавця, з інших джерел, здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі, у тому числі за зобов'язаннями, забезпеченими заставою, до бюджетів, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, державних цільових фондів, не можуть здійснюватися за наявності заборгованості з виплати заробітної плати.

Стаття 87. Строки розрахунку при припиненні трудового договору

1. Роботодавець зобов'язаний не пізніше дня припинення трудового договору провести з працівником розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат.

Якщо працівник не зміг отримати належні йому суми у зазначеній строк, вони мають бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення цим працівником вимоги про розрахунок.

2. Про нараховані суми, належні працівникові при припиненні трудового договору роботодавець повинен письмово поштовим зв'язком або за

допомогою зазначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

3. В разі спору про розмір сум, належних працівниківі при припиненні трудового договору, роботодавець в усякому випадку повинен в зазначеній у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

Стаття 88. Відповіальність роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником

1. У разі порушення строків виплати заробітної плати в період дії трудового договору більше ніж на п'ятнадцять календарних днів роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,05 відсотка суми боргу за кожен день такої затримки.

2. У разі відшкодування усієї суми пені, визначеної у абзаці першому цієї частини, а також несвоєчасно виплаченої заробітної плати, до дня виявлення такого порушення центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, роботодавець звільняється від передбачених цим Законом фінансових санкцій за таке порушення.

3. В разі невиплати з вини роботодавця належних працівниківі при припиненні трудового договору сум у строки, зазначені в статті 87 цього Закону роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,5 відсотка невиплачених сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку.

4. Спори про розміри належних працівниківі, з яким припинено трудовий договір, сум вирішуються в порядку, встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

РОЗДІЛ VII

ГАРАНТІЙ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

Стаття 89. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

1. На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за законодавством України ці обов'язки мають здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади), а також у випадках передбачених законодавством - середнього заробітку.

2. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України “Про військовий обов'язок і військову службу”, “Про альтернативну (невійськову) службу”, “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”, надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

3. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову

службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігається місце роботи, посада у роботодавців, у яких вони працювали на час призову або прийняття на військову службу.

4. Гарантії, визначені у частині третьій, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

5. Гарантії, визначені у частині третьій, не поширяються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

Стаття 90. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях

1. Відрядження — це ініційована роботодавцем поїздка працівника на певний строк для виконання роботи, що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце.

2. За працівниками, які направлені у відрядження, протягом усього часу відрядження зберігається місце роботи (посада), та здійснюється оплата праці відповідно до умов трудового договору.

3. Працівники мають право на отримання компенсації у зв'язку з відрядженням. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і у зворотному напрямку, витрати на найм (оренду) жилого приміщення (готельного номеру) та компенсиуються інші витрати, передбачені законодавством про працю та трудовим договором.

4. Правила щодо виплати компенсацій у зв'язку з відрядженням застосовуються також у разі постійного виконання працівником роботи згідно з укладеним трудовим договором за місцем проживання, що знаходиться в іншому, ніж роботодавець, населеному пункті, та здійснення поїздок до місцезнаходження роботодавця або в іншу місцевість.

5. Якщо час проїзду до місця відрядження або повернення з відрядження

збігається з вихідними, святковими, днями, ці дні оплачуються у розмірі, частиною другою статті 78 цього Закону та за згодою сторін працівників надаються інші дні відпочинку.

6. Працівникам, які направляються у відрядження за кордон, роботодавець до відрядження зобов'язаний надати інформацію щодо:

- 1) країни чи країн, куди направляється працівник, та тривалості відрядження за кордон;
- 2) грошової одиниці, в якій здійснюватиметься оплата праці;
- 3) надання та розміру допомоги у грошовій чи негрошовій формі, пов'язаної з перебуванням за кордоном (у разі надання);
- 4) умов, що регулюють повернення в державу громадянства працівника.

7. Забороняється направляти у відрядження:

- 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Стаття 91. Гарантії та компенсації працівникам у разі їх репатріації

1. Репатріація — це повернення працівника, який перебуває поза межами України у відрядженні до його місця проживання чи до місця укладення з ним трудового договору для відпочинку (відпустки), продовження виконання обов'язків, передбачених трудовим договором чи припинення трудового договору.

2. Репатріація працівника організовується роботодавцем.

3. Правом на репатріацію користуються працівники, визначені частиною першою цієї статті, у разі:

- 1) закінчення строку трудового договору або трудового договору на конкретний рейс, що закінчився за кордоном;
- 2) захворювання, отримання травм чи з інших причин, підтверджених медичним висновком, якщо працівник за медичним висновком є транспортабельним;
- 3) катастрофи транспортного засобу, на якому працював працівник;
- 4) якщо власник транспортного засобу не може виконувати обов'язки роботодавця внаслідок банкрутства, продажу транспортного засобу, зміни реєстрації, арешту транспортного засобу або з інших причин;
- 5) якщо транспортний засіб без згоди працівника направляється в зону військових дій.

4. Для працівника — члена екіпажу морського судна право на репатріацію

виникає у разі перебування його на борту судна 12 та більше місяців, якщо менший строк не передбачений трудовим та/або колективним договором.

5. Днем припинення трудового договору працівника у разі його репатріації вважається щонайменше наступний після прибууття працівника до місця його проживання або до місця укладення з ним трудового договору день. За цей час за працівником зберігається середня заробітна плата.

Стаття 92. Гарантії на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю

1. Вагітна жінка звільняється від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю, у робочий час. На час проведення медичного обстеження за вагітною жінкою зберігається середня заробітна плата.

Стаття 93. Обмеження відрахувань із заробітної плати

1. Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством.

2. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їхньої заборгованості перед роботодавцем можуть здійснюватися у таких випадках:

1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок або винних дій працівника; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на відрядження або переведення до іншої місцевості, на господарські потреби, якщо працівник не оспорює підстав і розміру відрахування, якщо працівник не оспорює підстав і розміру відрахування;

2) при припиненні трудового договору з працівником до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки.

3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника роботодавцю.

3. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцять відсотків, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, — п'ятдесяти відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

4. При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником повинно бути збережено п'ятдесят відсотків заробітку.

5. Обмеження, встановлені частинами третьою і четвертою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

6. Не допускаються відрахування з компенсаційних та інших виплат, на які

згідно з законодавством не звертається стягнення.

РОЗДІЛ VIII

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

Стаття 94. Загальні засади матеріальної відповідальності працівників

1. Матеріальна відповідальність працівника полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків.

2. Пряма дійсна майнова шкода – це втрата, погіршення або зниження цінності майна роботодавця, а також витрати роботодавця на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, що сталися внаслідок порушення працівником умов трудового договору.

3. Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.

4. Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він чітко дотримувався умов, визначених трудовим договором, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.

5. Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання роботодавцем зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.

6. Для покладення на працівника матеріальної відповідальності роботодавець повинен довести наявність прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником внаслідок порушення трудових обов'язків.

7. За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати.

Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених законом.

Стаття 95. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі

1. Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо:

1) умовами трудового договору між працівником і роботодавцем

передбачено повну матеріальну відповідальність працівника;

2) майно було отримано працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;

3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;

4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;

5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостачею, неповерненням, умисним знищеннем або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівникові в користування;

6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві;

7) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок дій, що не належать до трудових обов'язків працівника, якщо роботодавець не вимагав від працівника їх виконання таких дій;

8) судом встановлено пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації;

9) шкоду заподіяно недостачею, неповерненням, знищеннем або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість таких обладнання та засобів у порядку, визначеному цим Законом.

Стаття 96. Умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності

1. Трудовим договором, укладеним у письмовій формі з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку, можуть бути передбачені умови щодо повної матеріальної відповідальності під час виконання визначених трудовим договором робіт, які безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданого працівникові майна. Трудовий договір має містити вичерпний перелік матеріальних цінностей, переданих працівникові для виконання визначених трудовим договором робіт.

2. Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені як при укладенні трудового договору, так і після його укладення шляхом оформлення додаткової угоди в порядку визначеному цим Законом.

3. У разі відмови працівника від укладення додаткової угоди щодо повної матеріальної відповідальності трудовий договір може бути розірвано з підстав, визначених статтею 39 цього Закону.

Стаття 97. Розмір прямої дійсної майнової шкоди та порядок її відшкодування

1. Розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі відомостей бухгалтерського обліку з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням фізичного та/або морального зношення, що встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається роботодавцем самостійно з урахуванням фізичного та/або морального зношення та дійсного стану відповідних матеріальних цінностей.

2. У разі розкрадання, недостачі, неповернення, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається роботодавцем самостійно за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків.

Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану роботодавцю внаслідок розкрадання, умисного псування, недостачі або втрати окремих видів майна та інших цінностей, а також у випадках, якщо фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.

3. Роботодавець не пізніше одного місяця з дня встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди роботодавцю, без урахування часу його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, звертається з вимогою до працівника про її відшкодування.

4. Працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок роботодавця. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснено із розстроченням платежу або в інший спосіб.

5. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду у межах середнього місячного заробітку, і між сторонами трудового договору не досягнуто згоди щодо розстрочення платежу або відшкодування шкоди в інший спосіб, роботодавець має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника.

6. Відрахування із заробітної плати працівника здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 93 цього Закону, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.

7. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середньомісячну заробітну плату та працівник

відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець має право звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. У такому самому порядку здійснюється притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі, якщо грошова сума в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди не може бути відрахована з його заробітної плати (у зв'язку із припиненням трудового договору з працівником тощо).

Стаття 98. Колективна матеріальна відповідальність

1. У разі спільногого виконання працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, якщо неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за незбереження цінностей, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.

2. Матеріальна відповідальність між працівниками розподіляється пропорційно до тарифної ставки (окладу) і часу, відпрацьованого кожним із працівників після останньої інвентаризації. Відповідно до цієї вимоги визначається обсяг матеріальної відповідальності працівників, які були прийняті на роботу або звільнені з роботи у період від останньої інвентаризації до виявлення недостачі, пошкодження чи псування матеріальних цінностей, якщо вони відповідно до трудового договору взяли на себе матеріальну відповідальність без проведення інвентаризації.

3. Працівники, які довели відсутність своєї вини у незбереженні матеріальних цінностей, не несуть матеріальну відповідальність за незбереження майна.

4. Перелік робіт, під час виконання яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначаються колективним договором.

РОЗДІЛ IX

ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

Стаття 99. Предмет та сторони індивідуального трудового спору

1. Індивідуальний трудовий спр — це розбіжності між працівником і роботодавцем, що виникають після укладення трудового договору, до його укладення або після його припинення.

2. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог законодавства про працю, колективних угод, колективного чи трудового договору та інших вимог сторін

індивідуального трудового спору щодо порушення їх прав.

3. Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Інтереси працівника і роботодавця під час розгляду спору чи виконання рішення стосовно нього можуть представляти адвокати, медіатори, представники працівників або інші особи, уповноважені в установленому законом порядку.

4. Стороною індивідуального трудового спору може бути також особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій відмовили в укладенні трудового договору.

Стаття 100. Органи, що розглядають трудові спори

1. Трудові спори розглядаються місцевими та апеляційними судами, а також Верховним Судом у встановленому законом порядку за позовними заявами:

1) працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або про зміну умов трудового договору, в тому числі про тлумачення змісту трудового договору;

2) фізичних осіб про укладення трудового договору;

3) інших осіб у випадках, передбачених законом.

2. Сторони індивідуального трудового спору можуть звернутися із письмовою заявою про розгляд індивідуального трудового спору, що підлягає обов'язковій реєстрації, до комісії по трудових спорах, якщо така комісія утворена.

3. З метою врегулювання трудового спору за згодою між його сторонами може бути проведена у визначеному законом порядку медіація.

Стаття 101. Комісія по трудових спорах

1. Комісія по трудових спорах — орган, завданням якого є сприяння вирішенню індивідуального трудового спору шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень, усунення порушень прав сторін індивідуального трудового спору та їх примирення.

2. Комісія по трудових спорах утворюється на паритетних засадах із представників працівників та роботодавця.

3. Представники працівників обираються до комісії по трудових спорах загальними зборами (конференцією) первинної профспілкової організації або загальними зборами працівників.

4. Порядок утворення комісії по трудових спорах та розгляду нею індивідуального трудового спору визначається колективним договором чи актом роботодавця, погодженим з представниками працівників.

5. Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

6. Комісія по трудових спорах має печатку встановленого зразка.

7. На роботодавця покладаються обов'язки щодо надання приміщення для проведення засідань комісії по трудових спорах, матеріально-технічного забезпечення її діяльності,увільнення від роботи членів комісії, заявника, а також свідків, фахівців та інших осіб на час їх участі в засіданнях із збереженням середньої заробітної плати, надання комісії усіх відомостей і документів, необхідних для розгляду індивідуальних трудових спорів.

Стаття 102. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах та їх виконання

1. Рішення комісії по трудових спорах приймається за згодою між представниками сторін індивідуального трудового спору, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятим.

2. Копії рішення комісії по трудових спорах у триденний строк вручаються сторонам індивідуального трудового спору.

3. Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню у триденний строк після закінчення десяти днів, передбачених на його оскарження до місцевого суду.

4. У разі невиконання рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк комісія по трудових спорах видає посвідчення, що має силу виконавчого листа.

5. У посвідченні зазначаються найменування органу, який прийняв рішення щодо трудового спору, дата прийняття і дата видачі та номер рішення, прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах та печаткою комісії по трудових спорах.

6. Посвідчення не видається, якщо будь-яка із сторін індивідуального трудового спору звернулася у встановлений строк із заявою про вирішення трудового спору до місцевого суду.

7. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

Стаття 103. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації

1. Індивідуальний трудовий спір може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України “Про медіацію” з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

2. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах, укладені в електронному вигляді із накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем вважаються укладеними у письмовій формі.

3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду індивідуального трудового спору до органів, передбачених частинами першою, другою статті 100 цього Закону.

Стаття 104. Строки звернення до місцевих судів за вирішенням індивідуальних трудових спорів

1. Фізична особа має право звернутися до місцевого суду з позовом про вирішення індивідуального трудового спору, в тому числі щодо незаконного на її думку припинення трудового договору, в тримісячний строк з дня, коли вона дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав.

2. Фізична особа має право звернутися до місцевого суду з позовом про стягнення належних їй сум заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат протягом трьох років з дня, коли вона дізналася або повинна була дізнатися про таке порушення.

3. Якщо сторонами індивідуального трудового спору була ініційована процедура медіації, однак угода за результатами медіації у трудових спорах за її результатами не була укладена, кожна зі сторін може звернутися з заявою про вирішення індивідуального трудового спору разом з документом, що підтверджує проведення та/або припинення медіації, до місцевого суду у місячний строк з дня отримання акту про відмову сторін від підписання угоди за результатами медіації у трудових спорах, складеного медіатором (медіаторами).

4. У разі невиконання однією із сторін індивідуального трудового спору взятих на себе зобов’язань за угодою за результатами медіації у трудових спорах, інша сторона має право звернутися до суду у тримісячний строк з дня, визначеного в угоді за результатами медіації у трудових спорах як термін виконання відповідного зобов’язання.

5. Работодавець має право звернутися до місцевого суду з позовом про вирішення індивідуального трудового спору в тримісячний строк, а в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди — протягом року з дня, коли він

дізнався або повинен був дізнатися про порушення своїх прав.

6. У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах будь-яка зі сторін індивідуального трудового спору може оскаржити це рішення до місцевого суду в десятиденний строк з дня вручення їм копії цього рішення.

Стаття 105. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

1. У разі пропуску з поважних причин строків, установленіх статтею 104 цього Закону, суд може поновити ці строки.

Стаття 106. Рішення у справах, пов'язаних із припиненням трудового договору, оформленням трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періодів такої роботи

1. У разі незаконного припинення трудового договору з фізичною особою суд на її вимогу приймає рішення:

1) про поновлення її на попередній роботі;

2) про виплату їй середнього заробітку за час вимушеної прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше як за один рік.

2. Суд може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним припиненням трудового договору з фізичною особою або переведенням її на іншу роботу.

3. З урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця, суд за згодою фізичної особи, яка у нього працювала на підставі трудового договору, може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату їй компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 6 місяців. При цьому за фізичною особою зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.

4. У разі визнання формулювання підстави припинення трудового договору неправильним або таким, що не відповідає закону, суд, який розглядає індивідуальний трудовий спір, змінює формулювання і визначає в рішенні підставу припинення трудового договору в точній відповідності з формулюванням норм закону.

5. Якщо поновлення на роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи, суд визнає особу такою, з якою було розірвано трудовий договір на підставі статті 39 цього Закону, і покладає обов'язок провести відповідні виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на ліквідаційну комісію або на орган, уповноважений управляти майном ліквідованої юридичної особи, а у відповідних випадках — правонаступника.

6. Якщо поновлення на роботі неможливе внаслідок державної реєстрації припинення підприємницької діяльності фізичної особою — підприємцем, суд визнає особу такою, з якою було розірвано трудовий договір на підставі статті 39 цього Закону, і покладає обов'язок на фізичну особу, яка незаконно припинила трудовий договір, провести відповідні виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.

7. У разі незаконного припинення фізичною особою, яка використовує найману працю без державної реєстрації фізичної особи — підприємця, трудового договору суд визнає особу такою, з якою було розірвано трудовий договір на підставі статті 39 цього Закону, і покладає обов'язок на фізичну особу, яка незаконно припинила трудовий договір, провести відповідні виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.

8. Якщо неправильне формулювання підстави припинення трудового договору перешкоджalo працевлаштуванню фізичної особи на іншу роботу, суд приймає рішення про виплату їй роботодавцем, середньої заробітної плати за весь час вимушеної прогулі.

9. У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або його близькою особою повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України “Про запобігання корупції” іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому грошової компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку, а у випадку неможливості поновлення - у розмірі дворічного середнього заробітку.

10. При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу або оформлення працівника за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений у роботодавця, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

11. У разі скасування виконаних судових рішень про незаконне припинення трудового договору, стягнення на користь фізичної особи заробітної плати, гарантійних, компенсаційних виплат поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення обґрутоване на підроблених документах або на завідомо неправдивих відомостях, повідомлених фізичною особою.

Стаття 107. Виконання рішення про поновлення на роботі

1. Рішення суду про поновлення працівника, з яким незаконно припинено трудовий договір або якого переведено на іншу роботу, підлягає негайному виконанню.
2. Рішення про поновлення на роботі виконується шляхом укладення трудового договору, що містить не гірші умови, які мав працівник до незаконного припинення з ним трудового договору або переведення на іншу роботу.
3. У разі затримки виконання, невиконання роботодавцем, рішення, передбаченого частиною першою цієї статті, суд виносить ухвалу про виплату ним працівнику середньої заробітної плати або різниці в заробітній платі за весь час затримки, невиконання рішення суду.

РОЗДІЛ X НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Стаття 108. Нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю

1. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Закону та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

2. Дія норм законодавства про основні засади державного нагляду (контролю) поширюється на здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю у частині відносин, не врегульованих цим Законом.

3. Заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю здійснюються у формі проведення інспекційних відвідувань об'єктів відвідування.

4. У визначених законом випадках контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється органами місцевого самоврядування.

5. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

Стаття 109. Державна інспекція праці

1. Функції державної інспекції праці покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.

2. З метою виконання завдань із здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю державна інспекція праці:

1) здійснює заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю (проводить інспекційні відвідування);

2) інформує об'єктів відвідування, працівників, інших осіб про найбільш ефективні методи додержання законодавства про працю, надає технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3) узагальнює практику застосування законодавства про працю, розробляє та вносить центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, пропозиції щодо вдосконалення законодавства та підвищення ефективності державної політики у сфері праці;

4) у встановленому законом порядку притягує до відповідальності осіб, які порушують законодавство про працю;

5) аналізує практику діяльності державних інспекторів праці та вживає заходів із підвищення ефективності державного нагляду (контролю);

6) розглядає в установленому порядку звернення громадян, що належать до його повноважень;

7) забезпечує інформування органів державної влади, об'єднань профспілок, об'єднань організацій роботодавців, громадян про стан додержання законодавства про працю;

8) проводить розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;

9) здійснює інші повноваження, передбачені законом;

10) організовує та проводить загальнонаціональні, регіональні, галузеві та тематичні інформаційно-роз'яснювальні кампанії з метою сприяння додержанню законодавства про працю.

Стаття 110. Державні інспектори праці

1. Державними інспекторами праці є державні службовці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного

нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, та які пройшли перевірку знань у порядку, затверженному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

2. Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань державних інспекторів праці, їх завдання, обов'язки визначаються професійним стандартом державного інспектора праці.

3. Державним інспекторам праці присвоюються кваліфікаційні категорії. Встановлюється шість кваліфікаційних категорій державних інспекторів праці:

- державний інспектор праці (без категорії);
- державний інспектор праці ІІ категорії;
- державний інспектор праці І категорії;
- старший державний інспектор праці;
- провідний державний інспектор праці;
- головний державний інспектор праці.

4. Особливості оплати праці державних інспекторів праці в залежності від категорії (підкатегорії) посад та кваліфікаційної категорії встановлюються Кабінетом Міністрів України.

5. Професійний стандарт державного інспектора праці та порядок присвоєння кваліфікаційної категорії затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

6. Державні інспектори праці здійснюють державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю на всій території України.

7. Повноваження державних інспекторів праці підтверджуються службовим посвідченням, що видається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.

8. Форма та порядок видачі службового посвідчення державного інспектора праці затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

9. Реєстр службових посвідчень державних інспекторів праці ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про

працю, публікується на офіційному вебсайті цього органу та оприлюднюється у формі відкритих даних на Єдиному державному веб-порталі відкритих даних.

10. У ході здійснення заходів державного нагляду (контролю) з питань виявлення порушень, зазначених у пунктах 1-3 частини другої статті 117 цього Закону, а також охорони праці державні інспектори праці за умови пред'явлення службового посвідчення мають право:

1) у ході проведення інспекційного відвідування без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби з урахуванням обмежень, встановлених частиною одинадцятою цієї статті, відвідувати будь-які робочі місця (зони), а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця;

2) проходити у денний час з урахуванням обмежень, встановлених частиною одинадцятою цієї статті, до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, місць, у яких (на яких) перебувають фізичні особи, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;

3) ознайомлюватися з оригіналами та робити копії (в тому числі електронні) актів об'єктів відвідування, які стосуються прав працівників, колективних або трудових договорів, а також документів, ведення яких передбачено законодавством про працю;

4) наодинці або у присутності свідків ставити об'єкту відвідування та/або працівникам, представникам профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно стану додержання вимог законодавства про працю, їх порушення та вжиті заходи щодо усунення таких порушень;

5) вимагати від об'єктів відвідування забезпечення вільного доступу працівників до інформації відповідно до вимог законодавства;

6) вимагати припинення незаконних дій, які перешкоджають здійсненню державного нагляду (контролю);

7) відбирати зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються;

8) за результатами інспекційного відвідування визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами;

9) вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю;

10) у випадках наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю людей вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання вимоги щодо усунення такої загрози;

11) надавати уповноваженим органам рекомендації щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у порушенні законодавства про працю працівників об'єкта відвідування або притягнення їх до відповідальності згідно із законом;

12) залучати у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, правоохоронні органи для припинення незаконних дій об'єкта відвідування та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки;

13) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення;

14) отримувати безплатно від об'єктів відвідування, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;

15) витребувати для огляду документи, що посвідчують особу, у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, місцях, що використовуються для здійснення господарської діяльності, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують трудові обов'язки;

16) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.

11. Повноваження, передбачені пунктами 1, 2 частини десятої цієї статті, реалізуються державними інспекторами праці з урахуванням гарантій недоторканності житла, встановлених законом, а у разі відвідування адміністративних приміщень державних підприємств, установ, організацій, органів державної влади, військових частин, з'єднань тощо – з дотриманням порядку пропускного та внутрішньооб'єктового режиму, встановленого актами законодавства.

При здійсненні заходів державного нагляду (контролью) з інших питань застосовуються норми законодавства з питань державного нагляду (контролью) у сфері господарської діяльності.

Стаття 111. Основні обов'язки державних інспекторів праці

1. Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю, зобов'язані;

- 1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;
- 2) не розголошувати, у тому числі після залишення посади, інформацію з

обмеженим доступом, доступ до якої вони отримали під час виконання своїх обов'язків, крім випадків, встановлених законом;

3) зберігати конфіденційною інформацію про наявність, джерело та зміст будь-якої скарги щодо недоліків або порушення законодавства про працю, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування, якщо тільки саме джерело не дало згоду на розголошення такої інформації;

4) інформувати об'єктів відвідування, працівників та інших суб'єктів про найбільш ефективні методи додержання законодавства про працю, надавати технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

2. Державним інспекторам праці забороняється:

1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;

2) вимагати в об'єкта відвідування надання витягів та копій документів, які надавалися ним державному інспектору праці та були долучені до актів інспекційних відвідувань, складених протягом останніх трьох календарних років, якщо ці документи не зазнали змін, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;

3) вилучати в об'єктів відвідування оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;

4) передавати будь-які отримані від об'єкта відвідування документи або їх копії іншим особам, у яких відсутні повноваження на ознайомлення з цими документами, та вимагати їх від об'єкта відвідування з цією метою;

5) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду;

6) брати участь у господарській та/або будь-якій іншій діяльності об'єктів відвідування;

7) проводити інспекційне відвідування понад строки, встановлені цим Законом.

Стаття 112. Незалежність державних інспекторів праці

1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються Конституцією та законами України, цим Законом та іншими актами законодавства про працю.

2. Державний інспектор праці, здійснюючи державний нагляд (контроль)

за додержанням законодавства про працю, самостійно приймає рішення про необхідність:

- 1) надання сторонам трудового договору інформації та консультації щодо застосування норм законодавства про працю;
- 2) внесення посадовим особам припису про усунення порушень законодавства про працю;
- 3) складання протоколу про адміністративне правопорушення;
- 4) накладення штрафу за порушення законодавства про працю;
- 5) ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб відповідно до закону;

3. Для виконання своїх обов'язків у місцях, де відсутні засоби громадського транспорту або користування ними не дає зможи своєчасно чи в певний час ефективно виконувати свої обов'язки, державні інспектори праці забезпечуються державою службовими транспортними засобами.

4. Державні інспектори праці забезпечуються державою службовими приміщеннями, які є обладнаними відповідно до потреб державних інспекторів праці та загальнодоступними для відвідування.

5. Державним інспекторам праці у встановленому законодавством порядку відшкодовуються витрати, здійснені ними у зв'язку з виконанням їх повноважень.

Стаття 113. Об'єкт відвідування

1. Об'єктом відвідування є юридичні особи (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особи, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичні особи, які використовують найману працю.

2. Під час проведення інспекційного відвідування об'єкт відвідування має право:

- 1) перевіряти в державного інспектора праці наявність службового посвідчення та здійснювати перевірку його дійсності в реєстрі посвідчень державних інспекторів праці;
- 2) одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування;
- 3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці та були додучені до актів інспекційних відвідувань, складених протягом останніх трьох календарних років, якщо ці документи не зазнали змін, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;

- 4) вимагати припинення інспекційного відвідування у разі перевищення максимального строку проведення такого заходу, визначеного цим Законом;
- 5) подавати в письмовій формі свої пояснення, зауваження до акта або припису;
- 6) вимагати від державного інспектора праці внесення запису про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) об'єкта відвідування (за його наявності) перед наданням акта для підпису об'єктом відвідування або уповноваженою ним посадовою особою;
- 7) перед підписанням акта ознайомитися з його змістом, а також бути поінформованим про свої права та обов'язки;
- 8) вимагати від державного інспектора праці додержання вимог законодавства;
- 9) вимагати від державного інспектора праці нерозголошення інформації з обмеженим доступом, що стосується об'єкта відвідування;
- 10) оскаржувати в установленому законодавством порядку неправомірні дії та/або бездіяльність державного інспектора праці;
- 11) отримувати консультативну допомогу від державного інспектора праці з метою запобігання порушенням під час проведення інспекційних відвідувань;
- 12) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;
- 13) не допускати до проведення інспекційного відвідування державного інспектора праці у разі відсутності у нього службового посвідчення, інформація про яке внесена до Реєстру службових посвідчень державних інспекторів праці, та направлення на проведення інспекційного відвідування;
- 14) оскаржувати в порядку, встановленому законодавством, припис державного інспектора праці;
- 15) інші права, передбачені законами України.

Стаття 114. Підстави проведення інспекційних відвідувань

1. Підставами для проведення інспекційних відвідувань можуть бути:
 - 1) звернення фізичної особи про порушення стосовно неї законодавства про працю;
 - 2) рішення керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційного відвідування, прийняте за результатами аналізу інформації, отриманої від державних органів та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, виключно з питань виявлення фактів:

порушення об'єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин;

виконання роботи підвищеної небезпеки у спосіб, який несе безпосередню загрозу працівникам;

настання аварії, яка створила чи могла створити загрозу життю та здоров'ю працівників, внаслідок експлуатації устаткування підвищеної небезпеки;

3) звернення профспілки про порушення прав її члена;

4) смерть потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю об'єкта відвідування;

5) рішення суду;

6) звернення виконавчого органу сільської, селищної, міської ради;

7) звернення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;

8) доручення Прем'єр-міністра України у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням подій, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, навколишнє природне середовище та безпеку держави;

9) невиконання вимог припису (не пізніше двадцяти робочих днів від останнього дня строку усунення порушень, визначеного у приписі);

10) звернення об'єкта відвідування.

2. Питання додержання об'єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин з'ясовуються у ході проведення кожного інспекційного відвідування незалежно від підстав його проведення.

Стаття 115. Порядок проведення інспекційних відвідувань

1. Інспекційне відвідування підлягає реєстрації державною інспекцією праці у порядку, затверженному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

2. Під час підготовки до проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці може одержати інформацію та/або документи, що стосуються предмета інспекційного відвідування, зокрема шляхом проведення аналізу наявної (доступної) інформації про стан додержання об'єктом відвідування законодавства про працю, про раніше проведені інспекційні відвідування, будь-якої іншої інформації з інших джерел, доступ до яких не обмежено законом.

3. Документи, одержані під час підготовки до проведення інспекційного

відвідування, що містять інформацію про порушення об'єктом відвідування вимог законодавства про працю, долучаються до матеріалів інспекційного відвідування.

4. Тривалість інспекційного відвідування не може перевищувати десяти, а у об'єктів відвідування, які є платниками єдиного податку першої — третьої груп, — п'яти робочих днів, крім випадків, визначених цим Законом.

5. Для участі в інспекційних відвідуваннях державним інспектором праці можуть залучатися представники профспілки (якщо підставою проведення інспекційного відвідування є інформація, отримана від цієї профспілки, або звернення її члена), організацій роботодавців, їх об'єднань, державних органів.

6. Під час проведення інспекційного відвідування з'ясовуються ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для проведення цього відвідування, а також питання щодо додержання об'єктом відвідування вимог законодавства у частині оформлення трудових відносин.

7. Під час проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці повинен пред'явити об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення та надати копію направлення на проведення інспекційного відвідування.

8. У випадках обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю людей, інспекційне відвідування з підстави, визначеної пунктом 2 частини першої статті 114 цього Закону, може бути розпочате за наявності відомостей про таке відвідування в інтегрованій автоматизованій системі державного нагляду (контролю) та пред'явлення об'єкту відвідування або уповноваженій ним особі службового посвідчення інспектора праці. У такому разі копія направлення на проведення інспекційного відвідування надається об'єкту відвідування не пізніше дня завершення інспекційного відвідування.

9. У разі відсутності/ненадання об'єктом відвідування документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, об'єкту відвідування вноситься письмова вимога із зазначенням строку поновлення та/або надання документів. Срок проведення інспекційного відвідування продовжується на час виконання такої вимоги, який не враховується до максимального строку проведення інспекційного відвідування.

10. Вимога може бути оскаржена до кінця наступного робочого дня після дня її отримання до відповідного територіального органу державної інспекції праці. У разі незгоди з рішенням відповідного територіального органу державної інспекції праці таке рішення може бути оскаржене до державної інспекції праці до кінця наступного робочого дня з дня отримання рішення відповідного територіального органу державної інспекції праці.

11. Скарга розглядається у триденний строк після дня її надходження, якщо інше не встановлено законом, а скарга на рішення територіального органу державної інспекції праці, визначена частиною десятою цієї статті – у десятиденний строк.

12. У випадку подання скарг строк виконання вимоги продовжується на період їх розгляду.

13. За результатами розгляду скарги вимога може бути скасована повністю або в окремій частині.

14. У разі створення об'єктом відвідування перешкод у діяльності державного інспектора праці (незаконної відмови у допуску до проведення інспекційного відвідування, та/або не призначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та/або ненадання на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та/або документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та/або перешкоди в реалізації інших прав, передбачених статтею 110 цього Закону) складається акт про створення перешкод у двох примірниках, один з яких залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

15. У разі, якщо інспекційне відвідування не було проведено або у ході його проведення неможливо вивчити окремі питання, складається акт про неможливість проведення інспекційного відвідування, в якому зазначається перелік питань, які неможливо вивчити, та причини його непроведення. Складання акта про неможливість проведення інспекційного відвідування не виключає складання акта інспекційного відвідування або акта про створення перешкод.

Стаття 116. Складення документів за результатами інспекційного відвідування

1. За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування (далі — акт), у разі виявлення порушень вимог законодавства про працю — припис про їх усунення.

2. Акт складається в останній день інспекційного відвідування у двох примірниках, які підпisyуються державним інспектором (інспекторами) праці, що його проводив (проводили), та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

3. Один примірник акта залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

4. Якщо об'єкт відвідування не погоджується з актом, у акт вноситься відмітка про наявність зауважень.

5. Зауваження можуть бути подані об'єктом відвідування не пізніше п'яти робочих днів з дня підписання акта.

6. Матеріали, зафіковані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки в ході

проведення інспекційного відвідування, долучаються до акта у паперовому або електронному вигляді на електронному носії, на якому проставляється номер і дата складення акта. Про долучення таких матеріалів робиться відмітка в акті.

7. Припис є обов'язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою державного інспектора праці про усунення об'єктом відвідування порушень вимог законодавства про працю, виявлених під час інспекційного відвідування.

8. Припис складається не пізніше наступного робочого дня після підписання акта (відмови від підписання) у двох примірниках, що підписуються державним інспектором праці, який проводив інспекційне відвідування, та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

9. Один примірник припису залишається в об'єкта відвідування, другий — в державного інспектора праці.

10. Припис може бути оскаржений протягом п'яти робочих днів з дня його отримання до відповідного територіального органу державної інспекції праці. У разі незгоди з рішенням відповідного територіального органу державної інспекції праці таке рішення може бути оскаржене до державної інспекції праці протягом п'яти робочих днів з дня його отримання.

11. Скарга розглядається у десятиденний строк після дня її надходження, якщо інше не встановлено законом.

12. У випадку подання скарги строк виконання припису продовжується на період розгляду скарги.

13. За результатами розгляду скарги припис може бути скасований повністю або в окремій частині.

14. У разі відмови об'єкта відвідування або уповноваженої ним особи від підписання або у разі неможливості особистого вручення акта та/або припису складається акт про відмову від підпису у двох примірниках, один з яких надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом з повідомленням про вручення разом з таким актом та/або приписом не пізніше наступного робочого дня після його складення.

15. Форма акта, припису та інших документів, які складаються у ході та за результатами інспекційного відвідування, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Стаття 117. Відповіальність за порушення законодавства про працю

1. Посадові особи об'єктів відвідування, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповіальність згідно із законом.

2. Об'єкти відвідування несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

1) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини п'ятої статті 29 цього Закону, оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з умовою про нефіксаний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (крім випадків, коли платником єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків є сам працівник),

— у п'ятнадцятикратному (а юридичні особи та фізичні особи — підприємці, які є платниками єдиного податку першої — третьої груп, — у десятикратному) розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

2) вчинення порушення, передбаченого пунктом 1 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,

— у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

3) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини п'ятої статті 29 цього Закону, якщо на момент виявлення порушення об'єктом відвідування нараховано та сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за такого працівника у місяці, який передував місяцю, в якому розпочалося інспекційне відвідування,

— у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

4) недодержання державних гарантій щодо оплати праці у розмірі, не нижчому за розмір мінімальної заробітної плати, порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі,

— у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

5) недодержання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України “Про військовий обов'язок і військову службу”, “Про альтернативну (невійськову) службу”, “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”,

— у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно

якого скоєно порушення;

6) порушення вимог законодавства щодо надання відпусток,

— у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

7) створення перешкод у проведенні інспекційного відвідування (відмова у допуску до проведення інспекційного відвідування, та/або непризначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та/або ненадання на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та/або документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та/або перешкода в реалізації інших прав, передбачених статтею 110 цього Закону),

— у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

8) вчинення дій, передбачених пунктом 7 цієї частини, під час проведення інспекційного відвідування з питань виявлення порушень, зазначених у пунктах 1, 2 цієї частини,

— у п'ятдесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

9) ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з умовою про нефіксований робочий час, відносно фактично виконуваної ним роботи,

— у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

10) перевищення встановленої цим Законом допустимої кількості трудових договорів з умовою про нефіксований робочий час,

— у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

11) порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених пунктами 1-10 цієї частини,

— у розмірі мінімальної заробітної плати;

12) порушення умов колективного договору,

— у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

13) вчинення порушення, передбаченого пунктами 11 та 12 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,

— у подвійному розмірі.

3. Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно–господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Стаття 118. Порядок притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю

1. Штрафи накладаються Головою державної інспекції праці, його заступниками, керівниками територіальних органів державної інспекції праці та їх заступниками (далі — уповноважені посадові особи).

2. Штрафи накладаються 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, або оформлення працівника за трудовим договором з нефіксованим робочим часом в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений у роботодавця;

акта інспекційного відвідування, складеного відповідно до вимог цього Закону;

акта про створення перешкод, складеного відповідно до вимог цього Закону;

акта перевірки центрального органу виконавчої влади з питань реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю.

3. Справа про накладення штрафу (далі — справа) розглядається уповноваженою посадовою особою не пізніше тридцяти робочих днів з дня отримання уповноваженою посадовою особою документів, зазначених в абзацах другому — п'ятому частини другої цієї статті.

4. Про дату та час розгляду справи уповноважена посадова особа письмово повідомляє об'єкту відвідування не пізніше п'яти робочих днів з дня отримання документів, зазначених в абзацах другому — п'ятому частини другої цієї статті, та не пізніше п'яти робочих днів до дня розгляду справи рекомендованим листом/телеграмою/телефаксом/ телефонограмою/засобами електронного зв'язку або шляхом врученння повідомлення представнику об'єкта відвідування, про що на копії повідомлення, яка залишається в уповноваженої посадової особи, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.

5. Справа розглядається за участю об'єкта відвідування та/або його представника.

6. У разі надходження від об'єкта відвідування обґрунтованого клопотання про відкладення розгляду справи, дату та час розгляду справи може бути перенесено уповноваженою посадовою особою у межах загального строку розгляду справи.

7. Справу може бути розглянуто без участі об'єкта відвідування у разі, якщо від об'єкта відвідування не надійшло обґрунтоване клопотання про перенесення дати та часу розгляду справи, а також у разі повторної неявки об'єкта відвідування та його представника на розгляд справи.

8. До початку розгляду справи уповноважена посадова особа, яка її розглядає, роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їх права та обов'язки.

9. Під час розгляду справи заслуховуються особи, які беруть участь у розгляді справи, досліджуються матеріали та обставини справи і вирішується питання щодо наявності підстав для накладення штрафу.

10. У разі наявності підстав для накладення штрафу за результатами розгляду справи уповноважена посадова особа на підставі документів, зазначених в абзацах другому — п'ятому частини другої цієї статті, складає постанову про накладення штрафу.

11. Постанова про накладення штрафу є виконавчим документом та складається з урахуванням вимог до виконавчого документа, визначених Законом України “Про виконавче провадження”, за формою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

12. Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках, один з яких залишається в уповноваженої посадової особи, що розглядала справу, другий – вручається об'єкту відвідування або його представникові, про що на примірнику робиться відповідна позначка, засвідчена підписом об'єкта відвідування або його представника. У разі розгляду справи без участі об'єкта відвідування та його представника постанова про накладення штрафу надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом/телеграмою/телефаксом/телефонограмою/засобами електронного зв'язку протягом трьох робочих днів з дня її складення.

13. У разі відсутності підстав для накладення штрафу уповноважена посадова особа письмово повідомляє про це об'єкту відвідування у спосіб, визначений частиною четвертою цією статті.

14. Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена до державної інспекції праці та/або у судовому порядку.

15. Скарга на постанову про накладення штрафу розглядається державною інспекцією праці протягом десяти робочих днів.

16. Штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови

про його накладення, про що об'єкт відвідування повідомляє уповноважений посадовій особі, яка склала постанову про накладення штрафу.

17. У разі сплати об'єктом відвідування п'ятдесяти відсотків розміру штрафу протягом десяти банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу та усунення порушень законодавства про працю така постанова вважається виконаною.

18. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

19. Не сплачені у добровільному порядку штрафи стягаються органами державної виконавчої служби.

Стаття 119. Забезпечення об'єкта відвідування, його працівників, інших осіб інформацією щодо найбільш ефективних способів додержання законодавства про працю, технічною інформацією та рекомендаціями

1. За письмовою заявою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть проводити аналіз стану додержання законодавства про працю та надавати рекомендації щодо його застосування.

2. Під час проведення інспекційного відвідування за згодою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть здійснювати аналіз інформації про ступінь інтеграції гендерних підходів, що створюють передумови для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в організації діяльності підприємства, установи, організації, за формулою, встановленою спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, за результатами якого надають рекомендації стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

3. З метою запобігання порушенням законодавства про працю державною інспекцією праці забезпечується проведення регулярних інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів додержання норм законодавства про працю, захисту і поновлення трудових прав працівників.

4. Для отримання рекомендацій, що стосуються додержання законодавства про працю, об'єкти відвідування, працівники, а також їх представники, інші особи можуть звертатися до державної інспекції праці зі зверненнями про надання рекомендацій, зокрема з використанням мережі Інтернет, телефонного зв'язку, електронної пошти, а також у формі особистих звернень до державних інспекторів праці під час інспекційних відвідувань.

5. Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність надання об'єкту відвідування, працівникам, іншим особам

інформації та рекомендацій про найбільш ефективні способи додержання законодавства про працю, моніторингу стану його додержання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин, а також забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

РОЗДІЛ XI ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності через шість місяців з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Положення цього Закону застосовуються до трудових відносин, що виникли після дня набрання ним чинності.

Щодо трудових відносин, що виникли до дня набрання чинності цим Законом, положення цього Закону застосовуються до тих прав і обов'язків, що виникли або продовжують існувати після дня набрання ним чинності.

3. З дня набрання чинності цим Законом визнати такими, що втратили чинність:

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

2) Закон України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст.121 із наступними змінами);

3) Закон України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищеннем (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 174; 1999 р., № 37, ст. 334 із наступними змінами);

4) Закон України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами);

5) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про оплату праці”” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 122 із наступними змінами);

6) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищеннем (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей”” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 174);

7) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію статей 10, 33, 34 Закону України “Про оплату праці” та встановлення мінімального розміру пенсії за віком” (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 9, ст. 45);

8) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 5; 2000 р., № 51-52, ст. 449 із наступними змінами);

9) Постанову Верховної Ради України “Про введення в дію частини другої статті 9 Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 12, ст. 106).

4. Установити, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України, крім актів, якими надавалася згода Союзу РСР та Української РСР на обов’язковість для них міжнародних договорів.

5. Невикористані відпустки чи їх частини, право на які працівники набули до дня набрання чинності цим Законом, надаються (компенсиуються) працівникам у порядку, визначеному законодавством, що діяло до дня набрання чинності цим Законом.

6. Установити, що з дня набрання чинності цим Законом раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються строковими трудовими договорами та продовжують діяти до завершення строку, на який їх було укладено, або до моменту їх припинення.

7. Сторони трудових відносин, що виникли до дня набрання чинності цим Законом і не оформлені трудовим договором у письмовій формі, зобов’язані оформити їх відповідно до вимог статті 29 цього Закону на умовах, що діють на день такого оформлення, протягом року з дня набрання чинності цим Законом. При цьому у трудовому договорі зазначається, що ним оформлені трудові відносини, що виникли з дати прийняття працівника на роботу цим роботодавцем.

8. Встановити, що на працівників, які не є членами профспілок, що уклали колективний договір з роботодавцем, положення діючих на дату набрання чинності цим Законом колективних договорів поширюються до моменту укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність до статті 9 Закону України “Про колективні договори та угоди”, але не більш ніж протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом.

Встановити, що положення чинних на дату набрання чинності цим Законом колективних договорів діють до укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність до законодавства, але не більш ніж протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом.

9. Встановити, що з дати набрання чинності цим Законом припиняється обов’язок роботодавців із збереження середнього заробітку за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за

контрактом, передбачений частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України.

10. Внести зміни до таких законодавчих актів:

1) третє речення частини першої статті 116 Кодексу цивільного захисту України (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 34—35, ст.458 із наступними змінами) виключити;

2) у Законі України “Про індексацію грошових доходів населення” (Відомості Верховної Ради України, 1991 р., № 42, ст. 551 із наступними змінами):

абзац четвертий частини першої статті 2 виключити;

частини першу — третю статті 5 виключити;

статтю 10 виключити;

3) частину сьому статті 17 Закону України “Про Збройні Сили України” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 9, ст.108 із наступними змінами) виключити;

4) у Законі України “Про транспорт” (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 51, ст.446 із наступними змінами):

у статті 17 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Законом України “Про працю””;

статтю 18 виключити;

5) частину третю статті 35 Закону України “Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 12, ст.81 із наступними змінами) виключити;

6) Закон України “Про режим іноземного інвестування” (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 19, ст. 80 із наступними змінами) доповнити статтею 21¹ такого змісту:

„Стаття 21¹. Особливості управління іноземним підприємством та підприємством з іноземними інвестиціями

Управління іноземним підприємством та підприємством з іноземними інвестиціями здійснюється відповідно до його установчих документів.

У разі призначення іноземця або особи без громадянства керівником іноземного підприємства та/або підприємства з іноземними інвестиціями (дані про якого внесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань), у статутному капіталі якого іноземна інвестиція становить не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції, іноземний інвестор може прийняти рішення про не застосування до відносин з таким іноземцем законодавства України про працю

та законодавства України про зайнятість населення, про що зазначається у рішенні про призначення керівника.”;

7) у Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 34, ст. 227 із наступними змінами):

частину другу статті 6 замінити частинами другою та третьою такого змісту:

“Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманых працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця та Національну службу посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення реєструє повідомлення про колективний трудовий спір (конфлікт) в день його отримання.”;

статтю 15 викласти в такій редакції:

“Стаття 15. Національна служба посередництва і примирення

Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, діяльність якого спрямована на поліпшення соціально-трудових відносин, запобігання виникненню та сприяння вирішенню колективних трудових спорів, конфліктів, здійснення посередництва для їх вирішення.

Національна служба посередництва і примирення здійснює свою діяльність у порядку, визначеному законом. Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджується Президентом України.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

формування списків арбітрів та посередників;

посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту).”;

статтю 24 викласти в такій редакції:

“Стаття 24. Заборона проведення страйків

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками (службовцями) роботи (служби) створює загрозу національній безпеці, життю і здоров'ю людей, прав і свобод інших людей.

Страйки можуть заборонятись у разі введення надзвичайного стану.

У разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона

проведення страйків до моменту його припинення або скасування відповідно до закону.”;

доповнити статтями 24¹ і 24² такого змісту:

“Стаття 24¹. Особливі умови для проведення страйків на підприємствах, в установах, організаціях

За умови забезпечення групою чергових (бригадою) працівників, що визначені на час страйку, сталої роботи підприємств електроенергетики, теплопостачання, питного водопостачання, телефонного зв’язку, гірничої (гірничодобувної) промисловості, атомної енергетики та промисловості, управління повітряним рухом, закладів охорони здоров’я, зокрема надання екстреної медичної допомоги закладом охорони здоров’я (в т.ч. стаціонарної), проведення страйків дозволяється.

Стаття 24². Особи, яким забороняється організовувати та брати участь у страйках

Забороняється проведення страйку прокурорам, суддям, державним службовцям категорії “А”, поліцейським, військовослужбовцям Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, Державної служби спеціального зв’язку та захисту інформації України, Державної спеціальної служби транспорту, Управління державної охорони України, особам рядового і начальницького складу та військовослужбовцям Державного бюро розслідувань, Державної фіiscalної служби України, служби цивільного захисту, Національного антикорупційного бюро, персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України”;

у статті 25 слово та цифри “статтею 24” замінити словами та цифрами “статтями 24 та 24²”;

8) у Гірничому законі України (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 50, ст. 433; 2001 р., № 32, ст. 172 із наступними змінами):

у частині четвертій статті 29 слова “проводити страйки, а також” виключити;

у статті 37 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Законом України “Про працю”;

статтю 43 доповнити новою частиною такого змісту:

“Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів.”;

9) абзац другий частини четвертої статті 21 Закону України “Про позашкільну освіту” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 46, ст. 393 із наступними змінами) викласти у такій редакції:

“Педагогічні працівники закладів позашкільної освіти незалежно від підпорядкування, типів і форм власності мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затверджуваному

Кабінетом Міністрів України.”;

10) абзац п'ятий частини другої статті 2 Закону України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 49, ст. 422 із наступними змінами) викласти в такій редакції:

“грошове забезпечення;”;

11) статтю 6 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 22, ст. 171; 2011 р., № 2—3, ст. 11 із наступними змінами) доповнити частиною шостою такого змісту:

“6. У разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та інших обов’язкових платежів, такі особи втрачають право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття протягом двох років з дня набрання законної сили рішенням суду.”;

12) у Законі України “Про службу в органах місцевого самоврядування” (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 33, ст. 175 із наступними змінами):

частину третю статті 12 виключити;

у частині першій статті 20 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Законом України “Про працю”;

13) у статті 30 Закону України “Про дошкільну освіту” (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 49, ст. 259 із наступними змінами):

у частині третьій слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Законом України “Про працю”;

частину четверту викласти у такій редакції:

“4. Педагогічні працівники мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.”;

14) частину третю статті 15 Закону України “Про Державну прикордонну службу України” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 27, ст. 208 із наступними змінами) виключити;

15) статтю 30 Закону України “Про теплопостачання” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 28, ст. 373 із наступними змінами) виключити;

16) частину четверту статті 15 Закону України “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 30, ст. 409 із наступними змінами) виключити;

17) частину першу статті 54 Закону України „Про міжнародне приватне право” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 32, ст. 422) доповнити пунктом такого змісту:

„3) такі особливості передбачено Законом України „Про режим іноземного інвестування”.”;

18) у статті 2 Закону України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 2007 р., № 29, ст. 389 із наступними змінами):

у частині шостій слова “, державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення” виключити;

доповнити статтю новою частиною такого змісту:

“Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, зобов’язаний з урахуванням особливостей, визначених Законом України “Про працю” та міжнародними договорами, забезпечити дотримання вимог статті 1, статті 3, частин першої, четвертої, шостої — восьмої, абзацу другого частини десятої, частин тринадцятої — чотирнадцятої статті 4, статті 4¹, абзацу дванадцятого частини першої статті 6, частин першої — четвертої, шостої та десятої статті 7, статті 9, абзаців першого — восьмого, десятого — дев’ятнадцятого, двадцять первого — двадцять четвертого частини першої статті 10, статей 13—18, частини першої статті 19, статей 20, 21 цього Закону.”;

19) у Законі України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., №№ 2—3, ст. 11, із наступними змінами):

абзац четвертий пункту 1 частини першої статті 4 викласти в такій редакції:

“фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) (крім випадків використання праці працівників за трудовим договором про домашню роботу);”

у статті 8:

частину п’яту доповнити абзацом четвертим такого змісту:

“При нарахуванні заробітної плати (доходів) працівникам, які працюють за трудовим договором з умовою про нефіксований робочий час, ставка єдиного внеску, встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру”;

частину чотирнадцяту доповнити новим абзацом такого змісту:

“Єдиний внесок для осіб, які працюють за трудовим договором про домашню роботу і беруть добровільну участь у системі загальнообов’язкового державного соціального страхування встановлюється у розмірі 22 відсотки до

суми нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати”;

у статті 10:

частину першу доповнити абзацом шостим такого змісту:

“працівники, які виконують роботу за трудовим договором про домашню роботу.”;

у частині другій слова “в частині першій цієї статті” замінити словами “в абзацах третьому, п’ятому частини першої цієї статті”;

у пункті 1 частини восьмої після абзацу другого доповнити новим абзацом такого змісту:

“за бажанням працівника, з яким роботодавець припинив трудовий договір про домашню роботу.”.

У зв’язку з цим, абзац третій вважати відповідно абзацом четвертим;

20) у Законі України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 19-20, ст. 179 з наступними змінами):

статтю 4 доповнити частиною двадцять четвертою такого змісту:

“24. Іноземці та особи без громадянства, які є керівниками юридичної особи, зареєстрованої в Україні, та прибули в Україну з метою керування такою юридичною особою і отримали посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які на законних підставах перебувають на території України на період дії посвідки.

Підставою для видачі посвідки на тимчасове проживання у випадку, передбаченому цією частиною, є наступне:

1) іноземець або особа без громадянства призначений керівником іноземного підприємства та/або підприємства з іноземними інвестиціями, дані про якого внесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань;

2) у статутному капіталі іноземного підприємства або підприємства з іноземними інвестиціями іноземна інвестиція становить не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції.”;

у частині дванадцятій статті 5:

у абзаці першому слова “частиною дванадцятою” замінити словами “частинами дванадцятою та двадцять четвертою”;

у пункті 3 після слів “цієї юридичної особи” доповнити словами “(або втрату статусу керівника іноземного підприємства або підприємства з

іноземними інвестиціями у випадку передбаченому частиною двадцять четвертою статті 4 цього Закону);

21) частину шосту статті 42 Закону України “Про зайнятість населення” (Відомості Верховної Ради, 2013 р., № 24, ст. 243 із наступними змінами) доповнити пунктом 11¹ такого змісту:

“11¹) іноземців та осіб без громадянства, які призначені керівниками іноземного підприємства та/або підприємства з іноземними інвестиціями (дані про яких внесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань), у статутному капіталі якого іноземна інвестиція становить не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції, і до відносин з якими іноземний інвестор прийняв рішення про не застосування законодавства України про працю та законодавства України про зайнятість населення, про що зазначено у рішенні про призначення керівника;”;

22) у пункті 1 частини другої статті 13 Закону України “Про Національне антикорупційне бюро України” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 47, ст. 2051 із наступними змінами) слова “, організовувати або брати участь у страйках” виключити;

23) у Законі України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 11, ст. 75; 2017 р., № 40-41, ст. 383; 2020 р., № 17, ст.106):

у тексті Закону слова “Кодекс законів про працю України” у всіх відмінках і числах замінити словами “Закон України “Про працю”;

у частині другій статті 22:

після абзацу третього доповнити новим абзацом такого змісту:

“Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачується Фондом застрахованим особам, які працюють за трудовим договором про домашню роботу, починаючи з першого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності у порядку та розмірах, встановлених законодавством”.

У зв’язку з цим, абзаци четвертий, п’ятий вважати відповідно абзацами п’ятим, шостим;

пункт 1 частини першої статті 35 викласти в такій редакції:

“1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) (крім працівників, які працюють за трудовим договором про домашню роботу та не беруть добровільну участь у системі загальнообов’язкового державного соціального страхування), цивільно-правового договору, на інших підставах,

передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи - підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, працівники, які працюють за трудовим договором про домашню роботу та беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;”;

24) у Законі України “Про прокуратуру” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 2—3, ст. 12; 2020 р., № 2, ст. 5 із наступними змінами):

у частині третьій статті 18 слово “, страйках” виключити;

у частині другій статті 79 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Законом України “Про працю”;

25) у Законі України “Про Національну поліцію” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 40—41, ст. 379 із наступними змінами):

частину першу статті 23 доповнити пунктом 47 такого змісту:

“47) вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку під час проведення інспекційних відвідувань юридичних осіб (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); осіб, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації, та фізичних осіб, які використовують найману працю, а також вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю, здоров’ю та безпеці державних інспекторів праці та інших осіб, які беруть участь у проведенні інспекційного відвідування.

Залучення до проведення інспекційних відвідувань працівників поліції здійснюється у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, за вмотивованим повідомленням центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, його територіальних органів, яке надсилається керівнику територіального органу поліції за місцем проведення інспекційного відвідування. Відмова у залученні поліції до проведення інспекційних відвідувань допускається лише з підстав недостатнього обґрунтування обставин, що зумовили необхідність залучення працівників поліції, залучення особового складу до припинення групового порушення публічної (громадської) безпеки і порядку чи масових заходів, а також для подолання наслідків аварій чи інших надзвичайних ситуацій.”;

частину п’яту статті 61 виключити;

у статті 104:

у частині першій слова “прав та законних інтересів” замінити словами “соціально-економічних, трудових прав та інтересів”;

частину другу виключити;

26) у Законі України “Про наукову і науково-технічну діяльність” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 3, ст. 25 із наступними змінами):

у частині другій статті 6:

у абзаці першому слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Законом України “Про працю”;

у абзаці другому слова “з дотриманням вимог статей 50-52 і 56 Кодексу законів про працю України” виключити;

пункт 4 частини першої статті 35 викласти в такій редакції:

“4) час роботи наукових (науково-педагогічних) працівників на виборних посадах у державних органах та органах місцевого самоврядування, якщо цій роботі безпосередньо передувала і після неї слідувала робота, передбачена пунктами 1-3 цієї частини;”

абзац дев’ятий частини третьої статті 36 викласти у такій редакції:

“Наукові працівники мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.”;

27) у Законі України “Про державну службу” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 4, ст. 43 із наступними змінами):

частину п’яту статті 10 виключити;

абзац перший частини дванадцятої статті 91 після слів “митних та податкових органах” доповнити словами “, державній інспекції праці”.

у частині четвертій статті 92 слова, знаки та цифри “крім статей 39¹, 41-43¹, 49² та частини третьої статті 184 Кодексу законів про працю України” замінити словами, знаками та цифрами “крім частини другої статті 23, частини другої статті 39 Закону України “Про працю”;

28) пункти 3 та 5 Розділу ІІ. Прикінцеві та перехідні положення Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” № 1774-VIII від 6 грудня 2016 року (Відомості Верховної Ради, 2017 р., № 2, ст. 25 із наступними змінами) виключити;

29) абзац сімнадцятий частини першої статті 54 Закону України “Про освіту” (Відомості Верховної Ради України, 2017, № 38-39, ст. 380 із наступними змінами) викласти у такій редакції:

“щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України”;

30) статтю 13 Закону України “Про ринок електричної енергії” (Відомості Верховної Ради, 2017 р., № 27—28, ст. 312 із наступними змінами) виключити;

31) статтю 11 Закону України “Про житлово-комунальні послуги” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 1, ст. 1 із наступними змінами) доповнити частиною четвертою такого змісту:

“4. У разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та інших обов’язкових платежів, такі особи втрачають право на пільги або використання субсидії на оплату житлово-комунальних послуг протягом двох років з дня набрання законної сили рішенням суду.”.

11. Кабінету Міністрів України у шестимісячний термін з дня опублікування цього Закону:

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів України у відповідність із цим Законом;

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

забезпечити відповідно до своєї компетенції прийняття нормативно-правових актів, передбачених цим Законом;

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

**Голова
Верховної Ради України**

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА до проекту Закону України “Про працю”

1. Мета

Дерадянізація законодавства про працю, створення рівних правил на ринку праці й балансування інтересів працівників і роботодавців, надання стимулів для розвитку соціально відповідального бізнесу, інвестування в національну економіку, спрощення входу-виходу з трудових відносин у поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття.

2. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Підпунктом 4 пункту 3 розділу II Закону України від 21 квітня 2022 р. № 2215-IX “Про дерадянізацію законодавства України” Кабінетом Міністрів України доручено протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу України.

Враховуючи, що трудові відносини в Україні регулюються законодавством про працю, розроблено законопроект про працю.

Прийнятий у 1971 році Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) є радянським як за змістом, так і за духом та демонструє яскраво виражену домінацію регулюючої функції патерналістської держави в сфері трудових відносин, яка була притаманною для планової соціалістичної економіки, в умовах якої фактичним роботодавцем у всіх господарських відносинах виступала держава.

Чинний Кодекс формувався в умовах орієнтації на індустріальну економіку та існування системних великих підприємств, які були флагманами економіки. В нинішніх умовах коли чисельність працівників у виробничій сфері скоротилася з 2000 року більш ніж тричі, є нагальна необхідність адаптувати трудове законодавство до потреб нових відносин та нових сфер економіки, які абсорбують в собі вивільнений трудовий ресурс і сповідують іншу філософію трудових відносин.

Хоча до Кодексу неодноразово і вносилися точкові зміни, базові принципи, на яких побудоване законодавство про працю, залишилися без змін. Протягом останніх 20-ти років спроби прийняти новий Трудовий кодекс містили в собі ті самі проблеми і, зокрема, через це вони були недостатньо результативними.



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Свириденко Юлія Анатоліївна**

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007EB82C004B709B00

Дійсний з 12.11.2021 0:00:00 по 11.11.2023 23:59:59

Мінекономіки



4706-02/56617-03 від 08.08.2022 20:49

Протягом тривалого часу становлення в Україні ринкової економіки чинний Кодекс не встигає за тенденціями розвитку ринку праці, серед яких потреба у врахуванні процесів глобалізації та посилення конкуренції та, як наслідок, необхідність бізнесу до оптимізації витрат, в т.ч. і на соціальну інфраструктуру, збільшення іноземного інвестування в національну економіку, суттєва зміна ставлення сторін трудових відносин до традиційних форм їх організації. При цьому не досягається одне з головних завдань державного регулювання – забезпечення гідного рівня оплати праці та недопущення бідності серед працюючих.

Характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. Вони містять безліч норм, як нерідко вступають у суперечність з нормами актіввищої юридичною сили. Така “трудова бюрократія” суттєво ускладнює застосування трудового законодавства як для роботодавця, так і для захисту прав працівників.

Отже, Кодекс являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, більшість з яких є застарілими і не можуть адекватно регулювати сучасні трудові відносини.

Нагальною необхідністю реформи також є імплементація до національного законодавства положень міжнародних правових документів, які є обов'язковими для України, а також актів Європейського Союзу.

Реформування та лібералізація трудового законодавства має на меті забезпечити рівність сторін трудового договору, підвищити конкурентоспроможність бізнесу та дозволити йому вийти на нові ринки, збільшити приплив інвестицій, запровадити сучасні форми трудової зайнятості (дистанційна праця, сезонна праця, гнучкий робочий час та ін.).

Ліберальне трудове законодавство надає можливість роботодавцям легко створювати нові якісні робочі місця, підвищувати кращих працівників та платити більш високі зарплати.

Через створення рівних правил гри та надання стимулів для бізнесу, який створює офіційні робочі місця створюються умови, за яких роботодавцям та працівникам буде більш вигідно працювати за законами, ніж ховатися “в тіні”. Спрощення трудового законодавства у сфері найму, зокрема за рахунок запровадження широкого спектру трудових договорів (короткострокові, сезонні, дистанційні, учнівські, домашні працівники), сприятиме легалізації найму працівників та розширенню сфери укладення трудових договорів .

3. Основні положення проекту акта

Головними принципами розробки проекту Закону України “Про працю”, стали:

- збалансування інтересів сторін трудових відносин;
- зниження рівня державного втручання у індивідуальні відносини в сфері праці;
- визнання трудового договору основним джерелом регулювання індивідуальних трудових правовідносин;
- розмежування колективно-договірних та індивідуальних відносин;
- спрощення процедур входу-виходу працівників на ринок праці;
- стимулювання суб’єктів господарювання до створення робочих місць;
- „дебюрократизація” трудових відносин;
- дотримання конвенцій МОП та директив Європейського Союзу;
- забезпечення недискримінації працівників та реалізація принципу рівної оплати чоловіків та жінок за працю рівної цінності;
- оптимізація соціально-трудових гарантій та зменшення навантаження на трудові відносини;
- забезпечення захисту материнства, дітей та молоді.

До проекту Закону України “Про працю” інкорпоровані норми законів України “Про оплату праці”, “Про відпустки”.

Порівняно із діючим трудовим законодавством до проекту Закону України “Про працю” додатково включено регулювання питань щодо:

- порядку укладення обов’язкового письмового трудового договору та різних видів строкових трудових договорів;
- визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності;
- врегулювання гнучких форм організації праці, роботи з підсумованим обліком робочого часу, надомної, дистанційної праці та праці домашніх працівників;
- вдосконалення зasadничих умов реалізації права на відпустку;
- реформування порядку і умов надання соціальних відпусток, з урахуванням принципу гендерної недискримінації;
- впровадження нових підходів до врегулювання індивідуальних трудових спорів, зокрема на основі процедур медіації;
- унормування процедури організації та проведення страйків, поширення норм колективних договорів та угод.

4. Правові аспекти

Конституція України, Кодекс законів про працю України та інші акти законодавства України, прийняті відповідно до нього.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація проекту акта не потребуватиме додаткових видатків з Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

6. Позиція заінтересованих сторін

Проект акта стосується соціально-трудової сфери, тому його надіслано уповноваженому представнику всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та уповноваженому представнику всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Проект акта не стосується питань функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, місцевого та регіонального розвитку, тому не потребує проведення консультацій з уповноваженим представником всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування чи відповідних органів місцевого самоврядування.

Проект акта не стосується прав осіб з інвалідністю, тому не потребує проведення консультацій із Уповноваженим Президента України з прав людей з інвалідністю, Урядовим уповноваженим з прав осіб з інвалідністю та всеукраїнськими громадськими організаціями осіб з інвалідністю, їх спілками.

Проект акта не стосується функціонування і застосування української мови як державної, тому не потребує погодження із Уповноваженим із захисту державної мови.

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності, питань функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, розвитку адміністративно-територіальних одиниць і не потребує погодження Науковим комітетом Національної ради України з питань розвитку науки і технологій та уповноваженими представниками всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування чи відповідних органів місцевого самоврядування.

7. Оцінка відповідності

Проект акта відповідає зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, у тому числі міжнародно-правовим (Європейській соціальній хартії (переглянутій), та праву Європейського Союзу (acquis EC).

Проект акта розроблено на виконання зобов'язань, визначених додатком XL до Глави 21 “Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та

рівних можливостей” Розділу V “Економічне і галузеве співробітництво” Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Відповідно до Угоди про асоціацію Україна взяла на себе зобов’язання поступово наблизити своє законодавство до права, стандартів та практики Європейського Союзу у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до Угоди про асоціацію, зокрема: до Директиви Ради 2010/18/ЄС, Директиви Ради 2001/23/ЄС, Директиви Ради 97/81/ЄС, Директиви 2002/14/ЄС, Директиви Ради 96/34/ЄС; Директиви Ради 91/533/ЄС, Директиви Ради 1999/70/ЄС, Директиви Ради 2000/78/ЄС, Директиви Ради 98/59/ЄС.

Проектом акта забезпечується принцип гендерної рівності до надання соціальних відпусток, удосконалюються механізми реалізації батьками дитини права на соціальні відпустки, підтримки сім’ї, формування відповідального материнства та батьківства шляхом адаптації національного законодавства про працю до положень Директиви Ради 2010/18/ЄС від 08.03.2010 про впровадження переглянутої Рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC. На заміну цієї Директиви 01.08.2022 заплановано ухвалення нової Директиви 2019/1158 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про збалансованість службових та сімейних обов’язків для батьків і опікунів та скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС, яка так само встановлює мінімальні вимоги, спрямовані на досягнення рівності між чоловіками і жінками з точки зору можливостей на ринку праці та ставлення на роботі, шляхом сприяння узгодженню службових і сімейних обов’язків для працівників, які є батьками або опікунами.

Статтею 68 проекту акта забезпечується індивідуальне право кожного з батьків дитини на безперешкодне (не обмежене зовнішніми обставинами) отримання соціальних відпусток. Необхідність використання такого права, період реалізації (одночасне використання відпустки чи іншим чином) визначається за узгодженням між батьками дитини, на їх розсуд (підпункт 1 пункту 2 розділу II директиви Ради 2010/18/ЄС).

З метою імплементації норм підпункту 2 пункту 3 розділу II директиви Ради 2010/18/ЄС проектом акта транспоновано положення про завчасне повідомлення роботодавця батьками дитини про свій намір взяти таку відпустку або достроково припинити її.

Також передбачається право обох батьків дитини на рівних умовах користуватися додатковою соціальною відпусткою та відпустками без збереження заробітної плати (статті 71, 74 проекту акта).

Проектом акта імплементуються положення 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.

У статті 17 проекту акта передбачається новела правонаступництва у трудових відносинах, встановлюється обов'язок завчасного попередження працівників та їх представників про зміну власника юридичної особи та про економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва, які впливатимуть на права працівників.

Правонаступництвом у трудових відносинах вважається перехід прав і обов'язків від одного роботодавця до іншого. У зв'язку із цим, у статті 17 проекту акта враховується принцип, що права та обов'язки переходять до правонаступника, як це випливає зі статті 3 Директиви Ради 2001/23/ЄС.

На відповідність директиві Ради 97/81/ЄС щодо Рамкової угоди про неповну зайнятість стаття 57 проекту акта передбачає умови роботи з гнучким графіком з метою правового регулювання гнучких форм організації робочого часу у спосіб, який зважає на потреби роботодавців та робітників.

Положення статей 2, 3 директиви 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 р. про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників в Європейському Співтоваристві щодо застосування вимог до консультацій та інформування працівників імплементуються статтями 17, 46, 55, 58, 76, 80 проекту акта.

Статтями 19, 20 проекту акта визначено мінімальний обсяг інформації про трудові відносини, яка обов'язково має надаватися працівникові. Зазначені положення відповідають вимогам Директиви Ради 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин, Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, Європейської соціальної хартії, (переглянутої), ратифікованої Законом України „Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 № 137-V.

Також, статтею 19 проекту акта деталізуються і уточнюються конкретні випадки можливості укладення строкового трудового договору, що забезпечує законодавчу визначеність і передбачуваність відносин між сторонами трудового договору, та вводяться додаткові гарантії щодо забезпечення для

працівників, які працюють за строковим трудовим договором, можливості подальшого працевлаштування на невизначений строк.

З метою забезпечення імплементації положень Директиви Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. щодо рамкової угоди про роботу на визначений строк, укладеної ETUC, UNICE та СЕЕР щодо забезпечення гідної праці, виконуваної на умовах строкового трудового договору, статтею 23 проекту акта врегульовано основні вимоги щодо запобігання зловживань шляхом укладення послідовних строкових трудових договорів, а також закріплено обов'язок роботодавця інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору.

Положення Директиви Ради 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового або етнічного походження та Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27.11.2000, Директиви Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості від 05.07.2006, Директивою Ради 79/7/ЄС про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення щодо недискримінації у трудових відносинах від 19.12.1978 імплементовано статтями 1, 8, 9, 23, 47, 80 проекту акта.

Положення директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення не є предметом правового регулювання проекту акта, оскільки він відповідно до статей 1, 12 врегульовує індивідуальні трудові правовідносини конкретних працівника і роботодавця.

Водночас, питання колективного звільнення (масового вивільнення) регулюється законодавством про зайнятість населення, зокрема Законом України “Про зайнятість населення”.

Проектом акта в національне законодавство транспонуються положення Директиви 2003/88/ЄС Європейського парламенту та Ради від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу, зокрема щодо визначення термінів; гарантій праці нічних працівників; умов роботи з підсумованим обліком робочого часу (референтний період); вимог до тривалості робочого часу та періодів відпочинку; тривалості щорічної основної відпустки.

У статті 56 проекту акта наведено визначення терміну «нічний працівник», максимально допустиму тривалість роботи у нічний час; передбачено вжиття заходів роботодавцем щодо переведення нічних

працівників відповідно до медичного висновку на денну роботу та повідомлення центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю на його вимогу про використання праці нічних працівників, заборонено залучення до роботи у нічний час вразливих категорій працівників. Також пропонується роботодавцю організовувати в обов'язковому порядку за бажанням нічних працівників проведення попереднього (при прийнятті на роботу), періодичних та позачергових (протягом трудової діяльності) медичних оглядів (глава 3 «Нічна робота. Позмінна робота. Трудові розпорядки» директиви 2003/88/ЄС).

У статті 58 проекту акта врегульовано основні аспекти застосування підсумованого обліку робочого часу: максимальну допустиму тривалість облікового періоду (до 12 місяців); максимальну тривалість роботи протягом доби при підсумованому обліку робочого часу (до 12 годин); гарантії щодо кількості днів щотижневого відпочинку. Також проектом акта пропонується визначити тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку на рівні 12 послідовних годин впродовж кожних 24 годин (глава 2 директиви 2003/88/ЄС «Мінімальні періоди відпочинку – інші аспекти організації робочого часу»).

Статтею 64 проекту акта передбачено тривалість щорічної основної відпустки на рівні 28 календарних днів (стаття 7 директиви 2003/88/ЄС). Зазначене положення відповідає також статті 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

У статтях 36, 39 проекту акта враховано вимоги статті 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) про зобов'язання визнати право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби.

Проект акта не містить норм, що порушують права та свободи, гарантовані Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, та не містить положень, що стосуються таких прав і свобод.

Проект акта позитивно впливає на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та створює умови для реалізації принципів недискримінації в сфері праці.

Проект акта не містить ризиків для сприяння вчинення корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією.

Громадська антикорупційна та антидискримінаційна експертизи не проводились.

8. Прогноз результатів

Прийняття проекту акта сприятиме дерадянізації законодавства про працю, більшій свободі трудових правовідносин, зменшенню рівня неформальної зайнятості.

Зainteresована сторона	Вплив реалізації акта на зainteresовану сторону	Пояснення очікуваного результату
Роботодавці	Позитивний	<p>Ключовий інтерес – система управління трудовими ресурсами та оформлення трудових відносин з працівником.</p> <p>Створення гнучкої та ефективної системи трудових відносин та зменшення тягаря виконання імперативних і бюрократичних вимог законодавства створить сприятливі умови для розвитку бізнесу, мінімізує бюрократичні процедури оформлення трудових відносин, забезпечить можливості для побудови ефективної та стійкої системи управління кадрами, що не завдає економічної шкоди суб'єкту господарювання.</p> <p>Визнання трудового договору основним джерелом регулювання індивідуальних трудових правовідносин зменшить втручання держави у відносини між працівником та роботодавцем та знизить ризики накладення штрафів, пов'язаних з невиконанням імперативних приписів законодавства.</p>
Працівники	Позитивний	<p>Ключовий інтерес – мобільність та конкуренція на ринку праці, легальна зайнятість.</p> <p>Спрощення процедур входу-виходу працівників на ринок праці підвищить їх мобільність та легкість у пошуку нової роботи.</p> <p>Ліберальне трудове законодавство надає можливість роботодавцям легко створювати нові якісні робочі місця, підвищувати кращих працівників, та платити більш високі зарплати.</p> <p>У середньостратегічній перспективі – збільшення кількості офіційно</p>

		оформлених працівників.
Професійні спілки	Позитивний	<p>Ключовий інтерес – забезпечення захисту прав та інтересів працівників.</p> <p>Запровадження політики зменшення ролі держави у регулюванні трудових відносин та у регулюванні трудових відносин у середньостроковій перспективі приведе до посилення діяльності професійних спілок та інших громадських організацій з метою захисту прав та надання гарантій для працівників, стимулюватиме розвиток їх ініціативності та підвищить рівень їхньої ініціативності та ефективності роботи.</p>

**Перший віце-прем'єр-міністр України –
Міністр економіки України**

Юлія СВИРИДЕНКО

_____ 2022 р.

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ
до проекту Закону України «Про працю»

Зміст положення акта законодавства	Зміст відповідного положення проекту акта
Кодекс цивільного захисту України	
<p>Стаття 116. Забезпечення громадянських прав та свобод осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівників аварійно-рятувальних служб</p> <p>1. Особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту мають право утворювати свої громадські об'єднання відповідно до законодавства. Особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту не можуть бути членами політичних партій, організацій чи рухів. Феображені рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівникам професійних аварійно-рятувальних служб забороняється організовувати страйки або брати в них участь.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 116. Забезпечення громадянських прав та свобод осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівників аварійно-рятувальних служб</p> <p>1. Особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту мають право утворювати свої громадські об'єднання відповідно до законодавства. Особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту не можуть бути членами політичних партій, організацій чи рухів.</p> <p>...</p>
Закон України «Про індексацію грошових доходів населення»	
<p>Стаття 2. Об'єкти індексації грошових доходів населення</p> <p>Індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані ними в гривнях на території України і які не мають разового характеру:</p> <p>пенсії;</p> <p>стипендії;</p> <p>онлата праці (грошове забезнечення);</p> <p>суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, крім щомісячних страхових виплат потерпілим на виробництві (з урахуванням виплат на необхідний догляд за потерпілим) та членам їхніх сімей і пенсій, які індексуються відповідно до закону за цими видами страхування;</p>	<p>Стаття 2. Об'єкти індексації грошових доходів населення</p> <p>Індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані ними в гривнях на території України і які не мають разового характеру:</p> <p>пенсії;</p> <p>стипендії;</p> <p>суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, крім щомісячних страхових виплат потерпілим на виробництві (з урахуванням виплат на необхідний догляд за потерпілим) та членам їхніх сімей і пенсій, які індексуються відповідно до закону за цими видами страхування;</p>



<p>індексуються відповідно до закону за цими видами страхування;</p> <p>...</p>	<p>...</p>
<p>Стаття 5. Джерела коштів на проведення індексації грошових доходів населення</p> <p>Підприємства, установи та організації підвищують розміри оплати праці у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів.</p> <p>Підприємства, установи та організації, що фінансуються чи дотуються з Державного бюджету України, підвищують розміри оплати праці (грошового забезпечення) у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів і коштів Державного бюджету України.</p> <p>Об'єднання громадян підвищують розміри оплати праці за рахунок власних коштів.</p> <p>Індексація виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (крім пенсій), інших видів соціальної допомоги проводиться відповідно за рахунок фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також за рахунок коштів Державного бюджету України.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 5. Джерела коштів на проведення індексації грошових доходів населення</p> <p>Виключити</p> <p>Індексація виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (крім пенсій), інших видів соціальної допомоги проводиться відповідно за рахунок фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також за рахунок коштів Державного бюджету України.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 10. Порядок врахування об'єктів індексації</p> <p>Індексація доходів працюючого населення проводиться за основним місцем роботи. Доходи від роботи за сумісництвом, на умовах погодинної оплати поза основним місцем роботи індексуються в розмірі, що з урахуванням оплати праці за основним місцем роботи не перевищує прожиткового мінімуму для працездатної особи.</p> <p>Оплата праці студентів та учнів денних відділень навчальних закладів індексується в розмірі, що з урахуванням стипендії не перевищує прожиткового мінімуму для працездатної особи.</p>	<p>Виключити</p>
<p align="center">Закон України «Про збройні Сили України»</p>	

<p>Стаття 17. Обмеження політичної діяльності у Збройних Силах України</p> <p>...</p> <p>Функціонування професійних спілок працівників, які уклали трудовий договір із Збройними Силами України, здійснюється відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".</p> <p>Організація працівниками Збройних Сил України страйків і участь в їх проведенні не допускаються.</p> <p>Кожному військовослужбовцю та резервісту гарантується право сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 17. Обмеження політичної діяльності у Збройних Силах України</p> <p>...</p> <p>Функціонування професійних спілок працівників, які уклали трудовий договір із Збройними Силами України, здійснюється відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".</p> <p>Кожному військовослужбовцю та резервісту гарантується право сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої.</p> <p>...</p>
<p>Закон України «Про транспорт»</p> <p>Стаття 17. Трудові відносини, соціальний захист і дисципліна працівників транспорту</p> <p>Трудові відносини, соціальний захист і дисципліна працівників транспорту регулюються Кодексом законів про працю України, іншими законодавчими актами України, статутами (положеннями) про дисципліну працівників окремих видів транспорту, що затверджуються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними профспілками.</p>	<p>Стаття 17. Трудові відносини, соціальний захист і дисципліна працівників транспорту</p> <p>Трудові відносини, соціальний захист і дисципліна працівників транспорту регулюються Законом України "Про працю", іншими законодавчими актами України, статутами (положеннями) про дисципліну працівників окремих видів транспорту, що затверджуються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними профспілками.</p>
<p>Стаття 18. Страйки на транспорті</p> <p>Припинення роботи (страйк) на підприємствах транспорту може бути у разі невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, крім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини.</p>	<p>Виключити</p>

	Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку»
Стаття 35. Персонал Персонал - працівники підприємства, установи, організації, які виконують роботи, пов'язані з експлуатацією ядерних установок, об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, інших джерел іонізуючого випромінювання. Персонал зобов'язаний суворо дотримувати норм, правил і стандартів з безпеки, а також не вчиняти будь-яких самочинних дій, які можуть привести до ситуацій, що порушують вимоги цього Закону. Персонал ядерних установок та об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, не має права на страйки.	Стаття 35. Персонал Персонал - працівники підприємства, установи, організації, які виконують роботи, пов'язані з експлуатацією ядерних установок, об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, інших джерел іонізуючого випромінювання. Персонал зобов'язаний суворо дотримувати норм, правил і стандартів з безпеки, а також не вчиняти будь-яких самочинних дій, які можуть привести до ситуацій, що порушують вимоги цього Закону.
Закон України «Про режим іноземного інвестування»	
Відсутня	Стаття 21¹. Особливості управління іноземним підприємством та підприємством з іноземними інвестиціями Управління іноземним підприємством та підприємством з іноземними інвестиціями здійснюється відповідно до його установчих документів. У разі призначення іноземця або особи без громадянства керівником іноземного підприємства та/або підприємства з іноземними інвестиціями (дані про якого внесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань), у статутному капіталі якого іноземна інвестиція становить не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції, іноземний інвестор може прийняти рішення про не застосування до відносин з таким іноземцем законодавства України про працю та законодавства

	України про зайнятість населення, про що зазначається у рішенні про призначення керівника.
Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»	
Стаття 6. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту)	Стаття 6. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту)
...	...
Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманых працівників або профспілки, зобов'язаний у тридennий строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.	Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманых працівників або профспілки, зобов'язаний у тридennий строк письмово проінформувати роботодавця та Національну службу посередництва і примирення. Національна служба посередництва і примирення реєструє повідомлення про колективний трудовий спір (конфлікт) в день його отримання.
Стаття 15. Національна служба посередництва і примирення З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення. Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях.	Стаття 15. Національна служба посередництва і примирення Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, діяльність якого спрямована на поліпшення соціально-трудових відносин, запобігання виникненню та сприяння вирішенню колективних трудових спорів, конфліктів, здійснення посередництва для їх вирішення. Національна служба посередництва і примирення здійснює свою діяльність у порядку, визначеному законом. Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджується Президентом України. До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить: підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників;

<p>Національна служба посередництва і примирення фінансиється за рахунок коштів Державного бюджету України.</p> <p>Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджується Президентом України.</p> <p>До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:</p> <ul style="list-style-type: none"> здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення; підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників; перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); залучення до участі в примирюючих процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування. <p>Національна служба посередництва і примирення та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах.</p> <p>Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та</p>	<p>посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту).</p>
--	---

підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

Для виконання завдань, передбачених Законом України "Про соціальний діалог в Україні", Національна служба посередництва і примирення та її відділення звертаються із запитами до органів юстиції, статистики, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і безоплатно отримують необхідну інформацію в установленому законодавством порядку.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України "Про соціальний діалог в Україні" і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців.

Стаття 24. Випадки, за яких забороняється проведення страйку

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям чи епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

Персоналу постачальника електронних комунікаційних послуг забороняється брати участь у страйках, якщо такі дії призводять до припинення функціонування електронних комунікаційних мереж чи надання електронних комунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод людини.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України

Стаття 24. Заборона проведення страйків

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками (службовцями) роботи (служби) створює загрозу національній безпеці, життю і здоров'ю людей, прав і свобод інших людей.

Страйки можуть заборонятись у разі введення надзвичайного стану.

У разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни відповідно до закону.

або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

відсутні

Стаття 24¹. Особливі умови для проведення страйків на підприємствах, в установах, організаціях

За умови забезпечення групою чергових (бригадою) працівників, що визначені на час страйку, сталої роботи підприємств електроенергетики, теплопостачання, питного водопостачання, телефонного зв'язку, гірничої (гірничодобувної) промисловості, атомної енергетики та промисловості, управління повітряним рухом, закладів охорони здоров'я, зокрема надання екстреної медичної допомоги закладом охорони здоров'я (в т.ч. стаціонарної), проведення страйків дозволяється.

Стаття 24². Особи, яким забороняється організовувати та брати участь у страйках

Забороняється проведення страйку прокурорам, суддям, державним службовцям категорії “А”, поліцейським, військовослужбовцям Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Державної спеціальної служби транспорту, Управління державної охорони України, особам рядового і начальницького складу та військовослужбовцям Державного бюро розслідувань, Державної фіскальної служби України, служби цивільного захисту, Національного антикорупційного бюро, персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Стаття 25. Вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку

Стаття 25. Вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку

У випадках, передбачених статтею 24 цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду.

У випадках, передбачених **статтями 24 та 24²** цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду.

Гірничий закон України

Стаття 29.-Аварійно-рятувальні служби (формування)

Для здійснення екстрених і невідкладних заходів на підприємствах вугільної та гірничої галузей для рятування людей, гасіння пожеж, ліквідації наслідків вибухів, раптових викидів вугілля та газу, обвалів гірничих порід і виконання інших робіт, що потребують застосування засобів захисту органів дихання та спеціального оснащення, а також контролю та нагляду за здійсненням власником (керівником) гірничого підприємства профілактичних заходів щодо запобігання аваріям на гірничих підприємствах створюються державні воєнізовані аварійно-рятувальні служби (формування).

Усі гірничі підприємства незалежно від форми власності в період їх будівництва, реконструкції, експлуатації, ліквідації або консервації обслуговуються державними воєнізованими аварійно-рятувальними службами (формуваннями), які фінансуються за рахунок коштів Державного бюджету України, коштів гірничих підприємств, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством.

Положення про аварійно-рятувальні служби (формування) та їх статути затверджуються відповідними міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень.

Працівникам аварійно-рятувальних служб (формувань) забороняється проводити страйки, а також відмовлятися від виїзду на

Стаття 29.-Аварійно-рятувальні служби (формування)

Для здійснення екстрених і невідкладних заходів на підприємствах вугільної та гірничої галузей для рятування людей, гасіння пожеж, ліквідації наслідків вибухів, раптових викидів вугілля та газу, обвалів гірничих порід і виконання інших робіт, що потребують застосування засобів захисту органів дихання та спеціального оснащення, а також контролю та нагляду за здійсненням власником (керівником) гірничого підприємства профілактичних заходів щодо запобігання аваріям на гірничих підприємствах створюються державні воєнізовані аварійно-рятувальні служби (формування).

Усі гірничі підприємства незалежно від форми власності в період їх будівництва, реконструкції, експлуатації, ліквідації або консервації обслуговуються державними воєнізованими аварійно-рятувальними службами (формуваннями), які фінансуються за рахунок коштів Державного бюджету України, коштів гірничих підприємств, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством.

Положення про аварійно-рятувальні служби (формування) та їх статути затверджуються відповідними міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень.

Працівникам аварійно-рятувальних служб (формувань) забороняється проводити страйки, а також відмовлятися від виїзду на

рятування людей та ліквідацію аварій.	рятування людей та ліквідацію аварій.
<p>Стаття 37. Трудові відносини працівників гірничих підприємств</p> <p>Трудові відносини працівників гірничих підприємств регулюються Кодексом законів про працю України, законами України "Про підприємства в Україні", "Про охорону праці" та іншими нормативно-правовими актами про працю з урахуванням особливостей, встановлених цим Законом.</p>	<p>Стаття 37. Трудові відносини працівників гірничих підприємств</p> <p>Трудові відносини працівників гірничих підприємств регулюються Законом України "Про працю", законами України "Про підприємства в Україні", "Про охорону праці" та іншими нормативно-правовими актами про працю з урахуванням особливостей, встановлених цим Законом.</p>
<p>Стаття 43. Права та соціальні гарантії працівників гірничих підприємств</p> <p>...</p> <p>Відсутня</p>	<p>Стаття 43. Права та соціальні гарантії працівників гірничих підприємств</p> <p>...</p> <p>Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів.</p>
Закон України «Про позашкільну освіту»	
<p>Стаття 21. Педагогічні працівники закладу позашкільної освіти</p> <p>1. Педагогічним працівником закладу позашкільної освіти повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має вищу педагогічну або іншу фахову освіту, належний рівень професійної підготовки, здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати професійні обов'язки в закладах позашкільної освіти. Педагогічним працівником закладу позашкільної освіти може бути також народний умілець з високими моральними якостями за умови забезпечення належної результативності освітнього процесу.</p> <p>2. Перелік посад педагогічних працівників системи позашкільної</p>	<p>Стаття 21. Педагогічні працівники закладу позашкільної освіти</p> <p>1. Педагогічним працівником закладу позашкільної освіти повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має вищу педагогічну або іншу фахову освіту, належний рівень професійної підготовки, здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати професійні обов'язки в закладах позашкільної освіти. Педагогічним працівником закладу позашкільної освіти може бути також народний умілець з високими моральними якостями за умови забезпечення належної результативності освітнього процесу.</p> <p>2. Перелік посад педагогічних працівників системи позашкільної</p>

<p>освіти встановлюється Кабінетом Міністрів України.</p> <p>3. Посаду керівника державного та комунального закладу позашкільної освіти може обіймати особа, яка є громадянином України, має вищу освіту та стаж педагогічної роботи не менше трьох років, а також організаторські здібності, фізичний і психічний стан якої не перешкоджає виконанню посадових обов'язків.</p> <p>4. Права, обов'язки та соціальні гарантії для педагогічних працівників закладу позашкільної освіти визначаються Конституцією України, Законом України "Про освіту", цим Законом та іншими нормативно-правовими актами.</p> <p>Педагогічним працівникам закладів позашкільної освіти незалежно від підпорядкування, типів і форм власності надається щорічна основна відпустка тривалістю не менше 42 календарних днів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>освіти встановлюється Кабінетом Міністрів України.</p> <p>3. Посаду керівника державного та комунального закладу позашкільної освіти може обіймати особа, яка є громадянином України, має вищу освіту та стаж педагогічної роботи не менше трьох років, а також організаторські здібності, фізичний і психічний стан якої не перешкоджає виконанню посадових обов'язків.</p> <p>4. Права, обов'язки та соціальні гарантії для педагогічних працівників закладу позашкільної освіти визначаються Конституцією України, Законом України "Про освіту", цим Законом та іншими нормативно-правовими актами.</p> <p>Педагогічні працівники закладів позашкільної освіти незалежно від підпорядкування, типів і форм власності мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»</p> <p>Стаття 2. Компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати (далі - компенсація) провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам за період починаючи з дня набрання чинності цим Законом.</p> <p>Під доходами у цьому Законі слід розуміти грошові доходи громадян, які вони одержують на території України і які не мають разового характеру:</p> <p>пенсії або щомісячне довічне грошове утримання (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством);</p> <p>соціальні виплати;</p>	<p>Стаття 2. Компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати (далі - компенсація) провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам за період починаючи з дня набрання чинності цим Законом.</p> <p>Під доходами у цьому Законі слід розуміти грошові доходи громадян, які вони одержують на території України і які не мають разового характеру:</p> <p>пенсії або щомісячне довічне грошове утримання (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством);</p> <p>соціальні виплати;</p>

<p>стипендії;</p> <p>заробітна плата (грошове забезпечення);</p> <p>...</p>	<p>стипендії;</p> <p>грошове забезпечення;</p> <p>...</p>
Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»	
<p>Стаття 6. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги</p> <p>...</p> <p>5. Працюючі пенсіонери у разі звернення до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право на соціальні послуги щодо пошуку підходящої роботи, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також на інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням профілактичні заходи відповідно до статті 7¹ цього Закону.</p>	<p>Стаття 6. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги</p> <p>...</p> <p>5. Працюючі пенсіонери у разі звернення до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право на соціальні послуги щодо пошуку підходящої роботи, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також на інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням профілактичні заходи відповідно до статті 7¹ цього Закону.</p> <p>6. У разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших обов'язкових платежів, такі особи втрачають право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття протягом двох років з дня набрання законної сили рішенням суду.</p>
Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»	
<p>Стаття 12. Обмеження, пов'язані з прийняттям на службу в органи місцевого самоврядування та проходженням служби</p> <p>...</p> <p>Посадові особи місцевого самоврядування не можуть бути організаторами і безпосередніми учасниками страйків та інших дій, що перешкоджають виконанню органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим чи органами місцевого самоврядування передбачених законом повноважень.</p>	<p>Стаття 12. Обмеження, пов'язані з прийняттям на службу в органи місцевого самоврядування та проходженням служби</p> <p>...</p> <p>Виключити</p>

<p>Стаття 20. Підстави припинення служби в органах місцевого самоврядування</p> <p>Крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, служба в органах місцевого самоврядування припиняється на підставі і в порядку, визначених Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні", цим та іншими законами України, а також у разі:</p>	<p>Стаття 20. Підстави припинення служби в органах місцевого самоврядування</p> <p>Крім загальних підстав, передбачених Законом України "Про працю", служба в органах місцевого самоврядування припиняється на підставі і в порядку, визначених Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні", цим та іншими законами України, а також у разі:</p>
Закон України «Про дошкільну освіту»	
<p>Стаття 30. Педагогічне навантаження, оплата праці, відпочинок педагогічних та інших працівників у сфері дошкільної освіти</p> <p>.....</p>	<p>Стаття 30. Педагогічне навантаження, оплата праці, відпочинок педагогічних та інших працівників у сфері дошкільної освіти</p> <p>.....</p>
<p>Оплата праці педагогічних працівників, спеціалістів, обслуговуючого персоналу та інших працівників закладів дошкільної освіти здійснюється згідно з Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами.</p> <p>Педагогічне навантаження педагогічного працівника закладу дошкільної освіти незалежно від підпорядкування, типу і форми власності обсягом менше тарифної ставки, передбаченої частиною першою цієї статті, встановлюється лише за його письмовою згодою у порядку, передбаченому законодавством України.</p>	<p>Оплата праці педагогічних працівників, спеціалістів, обслуговуючого персоналу та інших працівників закладів дошкільної освіти здійснюється згідно з Законом України "Про працю" та іншими нормативно-правовими актами.</p> <p>4. Педагогічні працівники мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України</p>

Міністрів України.	
Закон України «Про Державну прикордонну службу України»	
Стаття 15. Обмеження політичної діяльності в Державній прикордонній службі України ...	Стаття 15. Обмеження політичної діяльності в Державній прикордонній службі України ...
Організація військовослужбовцями і працівниками Державної прикордонної служби України страйків та участь у їх проведенні не допускаються.	Виключити
Закон України «Про теплопостачання»	
Стаття 30. Страйки на об'єктах у сфері теплопостачання Страйки на об'єктах у сфері теплопостачання забороняються у випадках, коли вони можуть привести до порушення стабільності теплопостачання споживачів в опалювальний період.	Виключити
Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»	
Стаття 15. Обмеження політичної діяльності в Державній кримінально-виконавчій службі України 4. Організація особами рядового і начальницького складу та працівниками кримінально-виконавчої служби страйків та участь у їх проведенні забороняються.	Стаття 15. Обмеження політичної діяльності в Державній кримінально-виконавчій службі України Виключити
Закон України «Про міжнародне приватне право»	
Стаття 54. Особливості регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні 1. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо:	Стаття 54. Особливості регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні 1. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо:

<p>1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України;</p> <p>2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями - фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України.</p> <p>відсутній</p>	<p>1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України;</p> <p>2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями - фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України;</p> <p>3) такі особливості передбачено Законом України „Про режим іноземного інвестування”.</p>
--	---

Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»

<p>Стаття 2. Сфера дії цього Закону</p> <p>...</p> <p>Заходи контролю здійснюються органами державного архітектурно-будівельного контролю (нагляду), державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, державного контролю за додержанням законодавства у сфері моніторингу, звітності та верифікації викидів парникових газів у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами, зокрема державного нагляду (контролю) в галузі цивільної авіації - з урахуванням особливостей, встановлених Повітряним кодексом України, нормативно-правовими актами, прийнятими на його виконання (Авіаційними правилами України), та міжнародними договорами у сфері цивільної авіації.</p> <p>...</p> <p>відсутня</p>	<p>Стаття 2. Сфера дії цього Закону</p> <p>...</p> <p>Заходи контролю здійснюються органами державного архітектурно-будівельного контролю (нагляду), державного контролю за додержанням законодавства у сфері моніторингу, звітності та верифікації викидів парникових газів у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами, зокрема державного нагляду (контролю) в галузі цивільної авіації - з урахуванням особливостей, встановлених Повітряним кодексом України, нормативно-правовими актами, прийнятими на його виконання (Авіаційними правилами України), та міжнародними договорами у сфері цивільної авіації.</p> <p>...</p> <p>Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, зобов'язаний з урахуванням особливостей, визначених Законом України “Про працю” та міжнародними договорами, забезпечити дотримання вимог статті 1, статті 3, частин першої, четвертої, шостої — восьмої, абзацу</p>
---	--

	другого частини десятої, частин тринадцятої — чотирнадцятої статті 4, статті 4 ¹ , абзацу дванадцятого частини першої статті 6, частин першої — четвертої, шостої та десятої статті 7, статті 9, абзаців першого — восьмого, десятого — дев'ятнадцятого, двадцять первого — двадцять четвертого частини першої статті 10, статей 13—18, частини першої статті 19, статей 20, 21 цього Закону.
--	--

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

Стаття 4. Платники єдиного внеску	Стаття 4. Платники єдиного внеску
<p>1. Платниками єдиного внеску є:</p> <p>1) роботодавці;</p> <p>...</p> <p>фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту);</p>	<p>1. Платниками єдиного внеску є:</p> <p>1) роботодавці;</p> <p>...</p> <p>фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) (крім випадків використання праці працівників за трудовим договором про домашню роботу);</p>
<p>Стаття 8. Розмір єдиного внеску та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>...</p> <p>5. Єдиний внесок для платників, зазначених у статті 4 цього Закону, встановлюється у розмірі 22 відсотки до визначеної статтею 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску.</p> <p>У разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску.</p> <p>При нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи ставка єдиного внеску,</p>	<p>Стаття 8. Розмір єдиного внеску та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>...</p> <p>5. Єдиний внесок для платників, зазначених у статті 4 цього Закону, встановлюється у розмірі 22 відсотки до визначеної статтею 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску.</p> <p>У разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску.</p> <p>При нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи ставка єдиного внеску,</p>

<p>встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.</p> <p>...</p>	<p>встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.</p> <p>При нарахуванні заробітної плати (доходів) працівникам, які працюють за трудовим договором з умовою про нефіксований робочий час, ставка єдиного внеску, встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.</p> <p>...</p>
<p>14. Єдиний внесок для підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість осіб з інвалідністю становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить не менш як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється у розмірі 5,3 відсотка визначеної пунктом 1 частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску.</p> <p>Єдиний внесок для підприємств та організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, в яких кількість осіб з інвалідністю становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить не менш як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється у розмірі 5,3 відсотка визначеної пунктом 1 частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю.</p>	<p>14. Єдиний внесок для підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість осіб з інвалідністю становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить не менш як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється у розмірі 5,3 відсотка визначеної пунктом 1 частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску.</p> <p>Єдиний внесок для підприємств та організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, в яких кількість осіб з інвалідністю становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить не менш як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється у розмірі 5,3 відсотка визначеної пунктом 1 частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю.</p>
<p>Стаття 10. Добровільна сплата єдиного внеску</p> <p>1. Платниками, які мають право на добровільну сплату єдиного</p>	<p>Стаття 10. Добровільна сплата єдиного внеску</p> <p>1. Платниками, які мають право на добровільну сплату єдиного</p>

<p>внеску, є:</p> <p>члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню;</p> <p>особи, які досягли 16-річного віку та не перебувають у трудових відносинах з роботодавцями, визначеними пунктом 1 частини першої статті 4, та не належать до платників єдиного внеску, визначених пунктами 4, 5 та 5⁻¹ частини першої статті 4 цього Закону, у тому числі іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають або працюють в Україні, громадяни України, які працюють або постійно проживають за межами України, якщо інше не встановлено міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, - на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.</p> <p>2. Особи, зазначені в частині першій цієї статті, беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування протягом строку, визначеного в договорі про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, але не менше одного року (крім договорів про одноразову сплату).</p> <p>...</p> <p>8. Договір про добровільну участь може бути досрочно розірваний:</p> <p>1) застрахованою особою:</p>	<p>внеску, є:</p> <p>члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню;</p> <p>особи, які досягли 16-річного віку та не перебувають у трудових відносинах з роботодавцями, визначеними пунктом 1 частини першої статті 4, та не належать до платників єдиного внеску, визначених пунктами 4, 5 та 5⁻¹ частини першої статті 4 цього Закону, у тому числі іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають або працюють в Україні, громадяни України, які працюють або постійно проживають за межами України, якщо інше не встановлено міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, - на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;</p> <p>працівники, які виконують роботу за трудовим договором про домашню роботу.</p> <p>2. Особи, зазначені в абзацах третьому, п'ятому частини першої цієї статті, беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування протягом строку, визначеного в договорі про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, але не менше одного року (крім договорів про одноразову сплату).</p> <p>...</p> <p>за бажанням працівника, з яким роботодавець припинив трудовий договір про домашню роботу;</p> <p>...</p> <p>8. Договір про добровільну участь може бути досрочно розірваний:</p> <p>1) застрахованою особою:</p>
---	--

<p>за її бажанням, якщо договір діяв не менше одного року;</p> <p>відсутня</p> <p>у разі систематичного порушення умов договору територіальним податковим органом;</p>	<p>за її бажанням, якщо договір діяв не менше одного року;</p> <p>за бажанням працівника, з яким роботодавець припинив трудовий договір про домашню роботу;</p> <p>у разі систематичного порушення умов договору територіальним податковим органом;</p>
---	--

Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»

<p>Стаття 4. Підстави для перебування іноземців та осіб без громадянства на території України</p> <p>...</p> <p>23. Особи, яких визнано особами без громадянства в порядку, встановленому цим Законом, та які отримали посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які тимчасово перебувають на території України на законних підставах, на період до отримання посвідки на постійне проживання чи набуття громадянства України.</p> <p>Відсутня</p>	<p>Стаття 4. Підстави для перебування іноземців та осіб без громадянства на території України</p> <p>...</p> <p>23. Особи, яких визнано особами без громадянства в порядку, встановленому цим Законом, та які отримали посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які тимчасово перебувають на території України на законних підставах, на період до отримання посвідки на постійне проживання чи набуття громадянства України.</p> <p>24. Іноземці та особи без громадянства, які є керівниками юридичної особи, зареєстрованої в Україні, та прибули в Україну з метою керування такою юридичною особою і отримали посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які на законних підставах перебувають на території України на період дії посвідки.</p> <p>Підставою для видачі посвідки на тимчасове проживання у випадку, передбаченому цією частиною, є наступне:</p> <p>1) іноземець або особа без громадянства призначений керівником іноземного підприємства та/або підприємства з іноземними інвестиціями, дані про якого внесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань;</p> <p>2) у статутному капіталі іноземного підприємства або підприємства з іноземними інвестиціями іноземна інвестиція становить не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції.</p>
---	---

<p>Стаття 5. Посвідка на постійне проживання та посвідка на тимчасове проживання</p> <p>...</p> <p>12. Підставою для видачі посвідки на тимчасове проживання у випадку, передбаченому частиною дванадцятою статті 4 цього Закону, є:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) заява іноземця або особи без громадянства; 2) дійсний поліс медичного страхування; 3) письмове зобов'язання юридичної особи повідомити центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів, про втрату іноземцем або особою без громадянства статусу засновника та/або учасника, та/або бенефіціарного власника (контролера) цієї юридичної особи; 4) інші документи залежно від форми здійснення іноземної інвестиції: <ul style="list-style-type: none"> копія установчого документа юридичної особи; відомості про розмір частки іноземця або особи без громадянства - засновника (учасника) юридичної особи у сумі не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції, як внеску до статутного капіталу, якщо іноземна інвестиція здійснена в грошовій формі; копія вантажної митної декларації на рухоме майно, передане як 	<p>...</p> <p>Стаття 5. Посвідка на постійне проживання та посвідка на тимчасове проживання</p> <p>...</p> <p>12. Підставою для видачі посвідки на тимчасове проживання у випадку, передбаченому частинами дванадцятою та двадцять четвертою статті 4 цього Закону, є:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) заява іноземця або особи без громадянства; 2) дійсний поліс медичного страхування; 3) письмове зобов'язання юридичної особи повідомити центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів, про втрату іноземцем або особою без громадянства статусу засновника та/або учасника, та/або бенефіціарного власника (контролера) цієї юридичної особи (або втрату статусу керівника іноземного підприємства або підприємства з іноземними інвестиціями у випадку передбаченому частиною двадцять четвертою статті 4 цього Закону); 4) інші документи залежно від форми здійснення іноземної інвестиції: <ul style="list-style-type: none"> копія установчого документа юридичної особи; відомості про розмір частки іноземця або особи без громадянства - засновника (учасника) юридичної особи у сумі не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції, як внеску до статутного капіталу, якщо іноземна інвестиція здійснена в грошовій формі; копія вантажної митної декларації на рухоме майно, передане як
--	--

копія акта приймання-передачі рухомого або нерухомого майна, переданого як внесок до статутного капіталу юридичної особи, якщо іноземна інвестиція здійснена у майновій формі, але при цьому таке майно придбане на території України;

виписка з рахунку в цінних паперах, якщо іноземець або особа без громадянства є акціонером акціонерного товариства, зареєстрованого в Україні.

Документи, визначені в абзатах другому - шостому пункту 4 цієї частини, мають бути посвідчені уповноваженою посадовою особою юридичної особи.

Територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів, для прийняття рішення про видачу посвідки на тимчасове проживання самостійно отримує відомості:

про те, що іноземець або особа без громадянства є засновником та/або учасником, та/або бенефіціарним власником (контролером) юридичної особи - з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань;

про офіційний валютний курс, встановлений Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції, - з офіційного веб-сайту Національного банку України.

внесок до статутного капіталу юридичної особи, та копія акта приймання-передачі такого майна, якщо іноземна інвестиція здійснена у майновій формі;

копія акта приймання-передачі рухомого або нерухомого майна, переданого як внесок до статутного капіталу юридичної особи, якщо іноземна інвестиція здійснена у майновій формі, але при цьому таке майно придбане на території України;

виписка з рахунку в цінних паперах, якщо іноземець або особа без громадянства є акціонером акціонерного товариства, зареєстрованого в Україні.

Документи, визначені в абзатах другому - шостому пункту 4 цієї частини, мають бути посвідчені уповноваженою посадовою особою юридичної особи.

Територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів, для прийняття рішення про видачу посвідки на тимчасове проживання самостійно отримує відомості:

про те, що іноземець або особа без громадянства є засновником та/або учасником, та/або бенефіціарним власником (контролером) юридичної особи - з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань;

про офіційний валютний курс, встановлений Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції, - з офіційного веб-сайту Національного банку України.

Закон України «Про зайнятість населення»

Стаття 42. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства

Стаття 42. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства

<p>в Україні</p> <p>...</p> <p>6. Без передбаченого цією статтею дозволу здійснюється працевлаштування:</p> <p>1) іноземців та осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні;</p> <p>...</p> <p>відсутній</p> <p>12) інших іноземців та осіб без громадянства у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.</p> <p>...</p>	<p>в Україні</p> <p>...</p> <p>6. Без передбаченого цією статтею дозволу здійснюється працевлаштування:</p> <p>1) іноземців та осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні;</p> <p>...</p> <p>11¹⁾) іноземців та осіб без громадянства, які призначенні керівниками іноземного підприємства та/або підприємства з іноземними інвестиціями (дані про яких внесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань), у статутному капіталі якого іноземна інвестиція становить не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції, і до відносин з якими іноземний інвестор прийняв рішення про не застосування законодавства України про працю та законодавства України про зайнятість населення, про що зазначено у рішенні про призначення керівника;</p> <p>12) інших іноземців та осіб без громадянства у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.</p> <p>...</p>
---	--

Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України»

<p>Стаття 13. Обмеження стосовно працівників Національного бюро</p> <p>2. Працівники Національного бюро не мають права:</p> <p>1) бути членами чи брати участь у створенні чи діяльності</p>	<p>Стаття 13. Обмеження стосовно працівників Національного бюро</p> <p>2. Працівники Національного бюро не мають права:</p> <p>1) бути членами чи брати участь у створенні чи діяльності</p>
---	---

<p>політичних партій, організовувати або брати участь у страйках;</p> <p>...</p>	<p>політичних партій;</p> <p>...</p>
Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»	
<p>Стаття 2. Законодавство України про соціальне страхування</p> <p>1. Законодавство про соціальне страхування складається із Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Кодексу законів про працю України, цього Закону, інших законодавчих актів та прийнятих відповідно до них інших нормативно-правових актів.</p>	<p>Стаття 2. Законодавство України про соціальне страхування</p> <p>1. Законодавство про соціальне страхування складається із Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Закону України “Про працю”, цього Закону, інших законодавчих актів та прийнятих відповідно до них інших нормативно-правових актів.</p>
<p>Стаття 22. Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати</p> <p>2. Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій, виплачується Фондом застрахованим особам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією (далі - МСЕК) інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.</p>	<p>Стаття 22. Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати</p> <p>2. Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій, виплачується Фондом застрахованим особам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією (далі - МСЕК) інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.</p>

<p>випадку</p> <p>1. Страхуванню від нещасного випадку підлягають:</p> <p>1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, зокрема які є резидентами Дія Сіті, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи - підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;</p>	<p>випадку</p> <p>1. Страхуванню від нещасного випадку підлягають:</p> <p>1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) (крім працівників, які працюють за трудовим договором про домашню роботу та не беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи - підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, працівники, які працюють за трудовим договором про домашню роботу та беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;</p>
<p>Стаття 36. Страхові виплати</p> <p>1. Страховими виплатами є грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страховогого випадку.</p> <p>....</p> <p>8. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страховогого випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України.</p>	<p>Стаття 36. Страхові виплати</p> <p>1. Страховими виплатами є грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страховогого випадку.</p> <p>....</p> <p>8. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страховогого випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Закону України “Про працю”.</p>

Закон України «Про прокуратуру»

<p>Стаття 18. Вимоги щодо несумісності</p> <p>3. Прокурор не може належати до політичної партії, брати участь у політичних акціях, мітингах, страйках.</p> <p>Стаття 79. Забезпечення діяльності відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження</p> <p>1. Організаційне забезпечення діяльності відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, здійснюється її секретаріатом.</p> <p>2. Питання прийняття на роботу, звільнення з роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також умови оплати праці працівників секретаріату, умови їх побутового забезпечення і рівень соціального захисту визначаються Кодексом законів про працю України, Законом України "Про державну службу", цим Законом, іншими нормативно-правовими актами.</p>	<p>Стаття 18. Вимоги щодо несумісності</p> <p>3. Прокурор не може належати до політичної партії, брати участь у політичних акціях, мітингах.</p> <p>Стаття 79. Забезпечення діяльності відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження</p> <p>1. Організаційне забезпечення діяльності відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, здійснюється її секретаріатом.</p> <p>2. Питання прийняття на роботу, звільнення з роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також умови оплати праці працівників секретаріату, умови їх побутового забезпечення і рівень соціального захисту визначаються Законом України "Про працю", Законом України "Про державну службу", цим Законом, іншими нормативно-правовими актами.</p>
--	---

Закон України «Про Національну поліцію»

<p>Стаття 23. Основні повноваження поліції</p> <p>1. Поліція відповідно до покладених на неї завдань:</p> <p>...</p> <p>31) на підставі відповідної постанови Уповноваженого із захисту державної мови вживає заходів у межах компетенції для забезпечення здійснення Уповноваженим із захисту державної мови своїх повноважень, передбачених Законом України "Про забезпечення функціонування української мови як державної".</p>	<p>Стаття 23. Основні повноваження поліції</p> <p>1. Поліція відповідно до покладених на неї завдань:</p> <p>...</p> <p>31) на підставі відповідної постанови Уповноваженого із захисту державної мови вживає заходів у межах компетенції для забезпечення здійснення Уповноваженим із захисту державної мови своїх повноважень, передбачених Законом України "Про забезпечення функціонування української мови як державної";</p> <p>32) вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку під час проведення інспекційних відвідувань юридичних осіб (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); осіб, які ведуть (здійснюють, провадять)</p>
---	--

	<p>господарську діяльність без державної реєстрації, та фізичних осіб, які використовують найману працю, а також вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю, здоров'ю та безпеці державних інспекторів праці та інших осіб, які беруть участь у проведенні інспекційного відвідування</p> <p>Залучення до проведення інспекційних відвідувань працівників поліції здійснюється у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, за вмотивованим повідомленням центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, його територіальних органів, яке надсилається керівнику територіального органу поліції за місцем проведення інспекційного відвідування. Відмова у залученні поліції до проведення інспекційних відвідувань допускається лише з підстав недостатнього обґрунтування обставин, що зумовили необхідність залучення працівників поліції, залучення особового складу до припинення групового порушення публічної (громадської) безпеки і порядку чи масових заходів, а також для подолання наслідків аварій чи інших надзвичайних ситуацій.</p>
<p>Стаття 61. Обмеження, пов'язані зі службою в поліції</p> <p>5. Поліцейський не може організовувати страйки та брати участь у страйках.</p>	<p>Стаття 61. Обмеження, пов'язані зі службою в поліції</p> <p>Виключити</p>
<p>Стаття 104. Захист прав та законних інтересів працівників поліції</p> <p>1. Для захисту своїх прав та законних інтересів працівники поліції можуть утворювати професійні об'єднання та професійні спілки відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".</p> <p>2. Професійні спілки поліції здійснюють свої повноваження із урахуванням обмежень, що накладаються на працівників поліції цим Законом. Професійним спілкам працівників поліції та їх членам заборонено організовувати страйки або брати в них участь.</p> <p>3. У разі створення в Центральному органі управління поліції</p>	<p>Стаття 104. Захист прав та законних інтересів працівників поліції</p> <p>1. Для захисту своїх соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівники поліції можуть утворювати професійні об'єднання та професійні спілки відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".</p> <p>Виключити</p> <p>3. У разі створення в Центральному органі управління поліції</p>

<p>Колегії до її персонального складу має бути включений представник всеукраїнського об'єднання профспілок працівників поліції, обраний зазначеним об'єднанням.</p>	<p>Колегії до її персонального складу має бути включений представник всеукраїнського об'єднання профспілок працівників поліції, обраний зазначеним об'єднанням.</p>
<p>Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність»</p>	
<p>Стаття 6. Науковий працівник</p> <p>1. Науковий працівник провадить наукову (науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну) діяльність у наукових установах, закладах вищої освіти, наукових підрозділах установ, організацій, підприємств.</p> <p>2. Робочий час наукового працівника визначається Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України, прийнятими відповідно до нього.</p> <p>Для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, відповідно до якого встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня, з дотриманням вимог статей 50-52 і 56 Кодеку законів про працю України.</p>	<p>Стаття 6. Науковий працівник</p> <p>1. Науковий працівник провадить наукову (науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну) діяльність у наукових установах, закладах вищої освіти, наукових підрозділах установ, організацій, підприємств.</p> <p>2. Робочий час наукового працівника визначається Законом України “Про працю” та іншими актами законодавства України, прийнятими відповідно до нього.</p> <p>Для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, відповідно до якого встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня.</p>
<p>Стаття 35. Стаж наукової роботи</p> <p>1. До стажу наукової роботи зараховується:</p> <p>1) час роботи на посадах наукових працівників, визначених статтею 31 цього Закону;</p> <p>2) час роботи на посадах науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, визначених у Законі України "Про вищу освіту";</p> <p>3) час роботи осіб, які мають науковий ступінь, за спеціальністю відповідно до групи спеціальностей галузі науки, за якою присуджено науковий ступінь, з дня зайняття посади за цією спеціальністю;</p>	<p>Стаття 35. Стаж наукової роботи</p> <p>1. До стажу наукової роботи зараховується:</p> <p>1) час роботи на посадах наукових працівників, визначених статтею 31 цього Закону;</p> <p>2) час роботи на посадах науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, визначених у Законі України "Про вищу освіту";</p> <p>3) час роботи осіб, які мають науковий ступінь, за спеціальністю відповідно до групи спеціальностей галузі науки, за якою присуджено науковий ступінь, з дня зайняття посади за цією спеціальністю;</p>

<p>4) час роботи наукових (науково-педагогічних) працівників на посадах, зазначених у статті 118 Кодексу законів про працю України, якщо цій роботі безпосередньо передувала і після неї слідувала робота, передбачена пунктами 1-3 цієї частини;</p>	<p>4) час роботи наукових (науково-педагогічних) працівників на виборних посадах у державних органах та органах місцевого самоврядування, якщо цій роботі безпосередньо передувала і після неї слідувала робота, передбачена пунктами 1-3 цієї частини;</p>
<p>Стаття 36. Оплата і стимулювання праці (навчання) вчених</p> <p>1. Оплата праці наукового працівника повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для його ефективної самостійної творчої діяльності, підвищення престижності професії наукового працівника, стимулювати залучення талановитої молоді до наукової і науково-технічної діяльності та підвищення кваліфікації наукових працівників.</p> <p>.....</p> <p>Трива́лість щорічної відпустки наукового працівника залежить від посади, наукового ступеня та місця роботи і затверджується Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Стаття 36. Оплата і стимулювання праці (навчання) вчених</p> <p>1. Оплата праці наукового працівника повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для його ефективної самостійної творчої діяльності, підвищення престижності професії наукового працівника, стимулювати залучення талановитої молоді до наукової і науково-технічної діяльності та підвищення кваліфікації наукових працівників.</p> <p>.....</p> <p>Наукові працівники мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Закон України «Про державну службу»</p>	
<p>Стаття 10. Політична неупередженість</p> <p>5. Державний службовець не має права організовувати і брати участь у страйках та агітації (крім випадку, передбаченого частиною четвертою цієї статті).</p>	<p>Стаття 10. Політична неупередженість</p> <p>Виключити</p>
<p>Стаття 91. Особливості проходження державної служби в окремих державних органах</p> <p>12. Особливості вступу, проходження та припинення державної служби в Апараті Верховної Ради України, державних органах, зазначених у частинах першій, восьмій - одинадцятій цієї статті, інших органах системи правосуддя, дипломатичної служби, правоохоронних, митних та податкових органах регулюються цим Законом з урахуванням особливостей, визначених спеціальним законодавством у</p>	<p>Стаття 91. Особливості проходження державної служби в окремих державних органах</p> <p>12. Особливості вступу, проходження та припинення державної служби в Апараті Верховної Ради України, державних органах, зазначених у частинах першій, восьмій - одинадцятій цієї статті, інших органах системи правосуддя, дипломатичної служби, правоохоронних, митних та податкових органах, державній інспекції праці регулюються цим Законом з урахуванням особливостей, визначених</p>

відповідній сфері.	спеціальним законодавством у відповідній сфері.
<p>Стаття 92. Патронатна служба</p> <p>.....</p> <p>4. На працівників патронатної служби поширюється дія законодавства про працю, крім статей 39-1, 41-43-1, 49-2 та частини третьої статті 184 Кодексу законів про працю України.</p>	<p>Стаття 92. Патронатна служба</p> <p>.....</p> <p>4. На працівників патронатної служби поширюється дія законодавства про працю, крім частини другої статті 23, частини другої статті 39 Закону України “Про працю”.</p>
Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 1774-VIII від 6 грудня 2016 року	
<p>II. Прикінцеві та переходні положення</p> <p>...</p> <p>3. Установити, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат, крім розрахунку щорічного обсягу фінансування статутної діяльності політичних партій.</p> <p>До внесення змін до законів України щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року, починаючи з 1 січня 2017 року.</p> <p>...</p> <p>5. Установити, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина у колективних договорах та угодах усіх рівнів.</p> <p>Сторонам, які укладали колективні договори і угоди, у тримісячний строк привести їх норми у відповідність із цим Законом згідно із законодавством.</p>	<p>II. Прикінцеві та переходні положення</p> <p>...</p> <p>Виключити</p> <p>...</p> <p>Виключити</p>
До внесення змін до колективних договорів і угод усіх рівнів щодо	

<p>незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p>	
Закон України «Про освіту»	
<p>Стаття 54. Права та обов'язки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу</p>	<p>Стаття 54. Права та обов'язки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу</p>
<p>1. Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на:</p> <p>академічну свободу, включаючи свободу викладання, свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність, вільний вибір форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі;</p> <p>педагогічну ініціативу;</p> <p>розроблення та впровадження авторських навчальних програм, проектів, освітніх методик і технологій, методів і засобів, насамперед методик компетентнісного навчання;</p> <p>користування бібліотекою, навчальною, науковою, виробничою, культурною, спортивною, побутовою, оздоровчою інфраструктурою закладу освіти та послугами його структурних підрозділів у порядку, встановленому закладом освіти відповідно до спеціальних законів;</p> <p>підвищення кваліфікації, перепідготовку;</p> <p>вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників;</p> <p>доступ до інформаційних ресурсів і комунікацій, що використовуються в освітньому процесі та науковій діяльності;</p>	<p>1. Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на:</p> <p>академічну свободу, включаючи свободу викладання, свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність, вільний вибір форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі;</p> <p>педагогічну ініціативу;</p> <p>розроблення та впровадження авторських навчальних програм, проектів, освітніх методик і технологій, методів і засобів, насамперед методик компетентнісного навчання;</p> <p>користування бібліотекою, навчальною, науковою, виробничою, культурною, спортивною, побутовою, оздоровчою інфраструктурою закладу освіти та послугами його структурних підрозділів у порядку, встановленому закладом освіти відповідно до спеціальних законів;</p> <p>підвищення кваліфікації, перепідготовку;</p> <p>вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників;</p> <p>доступ до інформаційних ресурсів і комунікацій, що використовуються в освітньому процесі та науковій діяльності;</p>

<p>відзначення успіхів у своїй професійній діяльності;</p> <p>справедливе та об'єктивне оцінювання своєї професійної діяльності;</p> <p>захист професійної честі та гідності;</p> <p>індивідуальну освітню (наукову, творчу, мистецьку та іншу) діяльність за межами закладу освіти;</p> <p>творчу відпустку строком до одного року не більше одного разу на 10 років із зарахуванням до стажу роботи;</p> <p>забезпечення житлом у першочерговому порядку, пільгові кредити для індивідуального і кооперативного будівництва;</p> <p>забезпечення службовим житлом з усіма комунальними зручностями у порядку, передбаченому законодавством;</p> <p>безпечні і нешкідливі умови праці;</p> <p><u>недовжену оплачувану відпустку;</u></p> <p>-участь у громадському самоврядуванні закладу освіти;</p> <p>участь у роботі колегіальних органів управління закладу освіти;</p> <p>захист під час освітнього процесу від будь-яких форм насильства та експлуатації, у тому числі булінгу (цикування), дискримінації за будь-якою ознакою, від пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю.</p>	<p>відзначення успіхів у своїй професійній діяльності;</p> <p>справедливе та об'єктивне оцінювання своєї професійної діяльності;</p> <p>захист професійної честі та гідності;</p> <p>індивідуальну освітню (наукову, творчу, мистецьку та іншу) діяльність за межами закладу освіти;</p> <p>творчу відпустку строком до одного року не більше одного разу на 10 років із зарахуванням до стажу роботи;</p> <p>забезпечення житлом у першочерговому порядку, пільгові кредити для індивідуального і кооперативного будівництва;</p> <p>забезпечення службовим житлом з усіма комунальними зручностями у порядку, передбаченому законодавством;</p> <p>безпечні і нешкідливі умови праці;</p> <p><u>щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України;</u></p> <p>участь у громадському самоврядуванні закладу освіти;</p> <p>участь у роботі колегіальних органів управління закладу освіти;</p> <p>захист під час освітнього процесу від будь-яких форм насильства та експлуатації, у тому числі булінгу (цикування), дискримінації за будь-якою ознакою, від пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю.</p>
--	---

Закон України «Про ринок електричної енергії»

<p>Стаття 13. Страйки на підприємствах електроенергетики</p> <p>1. Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, якщо вони можуть призвести до порушення сталості ОЕС</p>	<p>Виключити</p>
---	-------------------------

України.	Закон України «Про житлово-комунальні послуги»
<p>Стаття 11. Застосування соціальних нормативів</p> <p>...</p> <p>відсутня</p>	<p>Стаття 11. Застосування соціальних нормативів</p> <p>...</p> <p>4. У разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи (надання послуг) без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших обов'язкових платежів, такі особи втрачають право на пільги або використання субсидій на оплату житлово-комунальних послуг протягом двох років з дня набрання законної сили рішенням суду.</p>

Перший віце-прем'єр-міністр України –
Міністр економіки України

Юлія СВИРИДЕНКО

_____ 2022 р.

АНАЛІЗ РЕГУЛЯТОРНОГО ВПЛИВУ до проекту Закону України «Про працю»

I. Визначення проблеми

Проект акта розроблено на виконання підпункту 4 пункту 3 розділу II Закону України «Про держянізацію законодавства України».

Метою проекту акта є створення рівних правил на ринку праці й балансування інтересів працівників і роботодавців, надання стимулів для розвитку соціально відповідального бізнесу, інвестування в національну економіку, спрощення входу-виходу з трудових відносин у поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття.

Прийняття проекту акта сприятиме зменшенню рівня неформальної зайнятості.

За даними Державної служби статистики України кількість неформально зайнятого населення у віці старше 15 років, станом 2020 рік становила 3316,4 тис. осіб.

Найбільша частка неформально зайнятого населення спостерігається у сільському господарстві (45,2%), будівництві (16,8%), оптовій та роздрібна торгівля та ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (15,7%).

В той же час, за оцінками Державної установи «Інститут економіки та прогнозування» Національної академії наук України, частка економічно активного населення, що отримує тіньові доходи сягає 26,5% (4709,53 тис. осіб), а грошова маса неофіційних доходів, яке отримує працююче населення України знаходиться на рівні 25,2% фонду оплати праці (264,3 млрд грн). При цьому, переважна більшість працюючих (59,8%) погодились би працювати офіційно, при цьому готові отримувати частину доходів «в конверті». 48% респондентів негативно налаштована до неформальної зайнятості, 25% байдуже і лише 14% позитивно.

Відсутність законодавчого регулювання порядку здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю унеможлилює ефективну боротьбу з незадекларованою працею.

Значна кількість неформально зайнятого населення негативно впливає на розвиток економіки, порушує принципи добросовісної конкуренції та обмежує роботу легального ринку праці.

Також працівники, трудові відносини з якими не оформлено у встановленому законодавством порядку, позбавлені захисту трудових прав та соціальних гарантій.

Для створення сприятливого середовища для провадження господарської діяльності, розвитку малого і середнього підприємництва, залучення інвестицій, а також задля забезпечення балансу захисту інтересів громадян, суб'єктів господарювання та держави необхідне законодавче регламентування діяльності державної інспекції та встановлення чіткого і визначеного механізму



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач Свириденко Юлія Анатоліївна

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007EB82C004B709B00

Дійсний з 12.11.2021 0:00:00 по 11.11.2023 23:59:59

Мінекономіки



4706-02/56617-03 від 08.08.2022 20:49

порядку здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Основні групи (підгрупи), на які проблема має вплив:

Групи (підгрупи)	Так	Ні
Громадяни	+	-
Держава	+	-
Суб'єкти господарювання, у тому числі суб'єкти малого підприємництва	+	-

Врегулювання зазначених проблемних питань не може бути здійснено за допомогою:

ринкових механізмів, оскільки такі питання регулюються виключно нормативно-правовими актами;

діючих регуляторних актів, оскільки чинним законодавством порушенні питання не врегульовані.

II. Цілі державного регулювання

Основними цілями державного регулювання є:

- Встановлення порядку функціонування державної інспекції праці, визначення її завдань та повноважень
- Зменшення кількості неформально зайнятого населення
- Збільшення кількості застрахованих осіб (найманых працівників)

III. Визначення та оцінка альтернативних способів досягнення цілей

1. Визначення альтернативних способів.

Вид альтернативи	Опис альтернативи
Альтернатива 1. Залишення існуючого регулювання.	Така альтернатива досягнення цілей державного регулювання не дозволить вирішити проблеми, зазначені у розділі I Аналізу, а також не дозволить досягти цілей державного регулювання, спрямованих на удосконалення правового регулювання здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням

	<p>законодавства про працю та виконати завдання, визначені Державною програмою стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022 роки, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534.</p>
Альтернатива 2. Новий закон про працю	<p>Альтернатива передбачає удосконалення положень Кодексу законів про працю України щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Імплементації у національне законодавство положень Конвенцій Міжнародної організації праці № 81 та № 129; - Визначення завдань та функцій державної інспекції праці; - Встановлення механізму здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, який включає в себе права та обов'язків інспекторів праці та об'єктів відвідувань, процедурні питання щодо особливостей проведення інспекційних відвідувань та застосувань заходів впливу за порушення законодавства про працю; - Поширення заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю на тіньовий сектор економіки; - Запровадження «сервісної функції» інспекторів праці для ефективного надання роботодавцям інформації та рекомендацій щодо додержання норм законодавства про працю; - Встановлення професійних стандартів та кваліфікаційних категорій інспекторів праці, гарантій їх незалежності та гідної оплати праці; - Визначення одним з основних напрямків діяльності державної інспекції праці подолання нездекларованої праці для зменшення обсягу тіньової економіки; - Розширення прав профспілок на участь в інспекційних відвідуваннях з метою підвищення якості захисту прав працівників; - Забезпечення участі об'єктів відвідування у розгляді питання про накладення штрафу для мінімізації кількості необґрутованих штрафів;

	<p>- Уніфікація фінансових санкцій за порушення законодавства про працю</p> <p>- Можливість залучення поліції для забезпечення захисту життя та здоров'я інспекторів праці та інших учасників інспекційного відвідування.</p> <p>Крім того, дана альтернатива сприятиме виконанню Державної програми стимулування економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534.</p>
--	---

2. Оцінка вибраних альтернативних способів досягнення цілей

Оцінка впливу на сферу інтересів держави

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	На тому ж рівні.
Альтернатива 2	<p>Уdosконалення державної політики у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.</p> <p>Визначення функцій, повноважень та механізму діяльності державної інспекції праці.</p> <p>Забезпечення сприятливого середовища для розвитку бізнесу, в тому числі – розвитку малого і середнього підприємництва.</p> <p>Забезпечення конституційних прав громадян у сфері праці.</p> <p>Посилення боротьби з тіньовою економікою та нездекларованою працею.</p> <p>Виконання Державної</p>	<p>Встановлення професійних стандартів та кваліфікаційних категорій інспекторів праці, гарантій їх незалежності та гідної оплати праці.</p>

	програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534.	
--	---	--

Оцінка впливу на сферу інтересів громадян:

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	Загроза для життя та/або здоров'я.
Альтернатива 2	Забезпечення конституційних прав громадян у сфері праці.	Відсутні.

Оцінка впливу на сферу інтересів суб'єктів господарювання:

Показник	Великі підприємства	Середні підприємства	Малі підприємства	з них	Разом
				мікро-підприємства	
Кількість суб'єктів господарювання, що підпадають під дію регулювання, одиниць	461	20735	3272656	3112484	3293852
Питома вага групи у загальній кількості, відсотків	0.01%	0.59%	99.4%	94.5%	100%

* За даними Держстату та ДПС (<http://www.ukrstat.gov.ua/>)

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати

Альтернатива 1	Відсутні.	<p>Витрати, пов'язані з адмініструванням інспекційних відвідувань, штрафних санкцій, виконання приписів тощо). Орієнтовні витрати для одного суб'єкта господарювання великого та середнього підприємництва на забезпечення проведення одного інспекційного відвідування складають – 2890 грн (2 (середня кількість задіяних працівників) х 289 грн (мінімальна вартість одного робочого дня) х 5 (середня тривалість інспекційного відвідування)). Відповідно для суб'єктів малого та мікропідприємництва витрати складають – 578 грн (1 (кількість задіяних працівників) х 289 грн (мінімальна вартість одного робочого дня) х 2 (тривалість інспекційного відвідування)).</p>
Альтернатива 2	<p>Забезпечення сприятливого середовища для розвитку бізнесу.</p> <p>Поліпшення умов для ведення господарської діяльності, зменшення адміністративного тиску.</p> <p>Дотримання принципу правової визначеності при проведенні інспекційного відвідування.</p> <p>Покращення добросовісної конкуренції на ринку.</p> <p>Забезпечення технічною інформацією та рекомендаціями, а також</p>	<p>Не передбачаються додаткові витрати.</p>

	можливістю усунути порушень вимог законодавства без проведення інспекційного відвідування та без застосування санкцій.	
--	--	--

ВИТРАТИ

на одного суб'єкта господарювання великого підприємництва, які виникають внаслідок дії регуляторного акта*

№ п/п	Витрати	За перший рік	За п'ять років
1	Процедури отримання первинної інформації про вимоги регулювання	2 год. (час, який витрачається с/г на пошук нормативно-правового акта в мережі Інтернет та ознайомлення з ним; за результатами консультацій) х 39,26 грн. = 78,52 грн.	0,00 грн. (припущене, що суб'єкт повинен виконувати вимоги регулювання лише в перший рік; за результатами консультацій)
2	Процедури організації виконання вимог регулювання Забезпечення проведення інспекційного відвідування	0,00 грн.	0,00 грн.
3	РАЗОМ (сума рядків: 1+2), гривень	78,52 грн.	0,00 грн.
4	Кількість суб'єктів господарювання великого підприємництва, на яких буде поширено регулювання, одиниць	461	X
5	Сумарні витрати суб'єктів господарювання великого підприємництва на виконання регулювання (вартість регулювання) (рядок 3 х рядок 4), гривень	36198 грн.	X

ВИТРАТИ

на одного суб'єкта господарювання середнього підприємництва, які виникають внаслідок дії регуляторного акта*

№ п/п	Витрати	За перший рік	За п'ять років
1	Процедури отримання первинної інформації про вимоги регулювання	2 год. (час, який витрачається с/г на пошук нормативно-правового акта в мережі Інтернет та ознайомлення з ним; за результатами консультацій) X 39,26 грн. = 78,52 грн.	0,00 грн. (припущене, що суб'єкт повинен виконувати вимоги регулювання лише в перший рік; за результатами консультацій)
2	Процедури організації виконання вимог регулювання	0,00 грн.	0,00 грн.
3	РАЗОМ (сума рядків: 1+2), гривень	78,52 грн.	0,00 грн.
4	Кількість суб'єктів господарювання середнього підприємництва, на яких буде поширене регулювання, одиниць	20735	X
5	Сумарні витрати суб'єктів господарювання середнього підприємництва, на виконання регулювання (вартість регулювання) (рядок 3 х рядок 4), гривень	1628112 грн.	X

* У розрахунку вартості 1 години роботи використано вартість 1 години роботи, яка відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік», з 1 січня 2022 року становить – **39,26 грн.**

ТЕСТ 1 малого підприємництва (М-Тест)

1. Консультації з представниками мікро – та малого підприємництва щодо оцінки впливу регулювання.

Консультації щодо визначення впливу запропонованого регулювання для суб'єктів малого підприємництва та визначення переліку процедур, виконання яких необхідно для здійснення регулювання, проведено розробником у робочому порядку 16.12.2020 – 05.03.2021 р.р.

Порядковий номер	Вид консультацій	Кількість учасників консультацій	Основні результати консультацій
1	Телефонні опитування суб'єктів господарювання	27	Отримано інформацію щодо переліку процедур, які необхідно виконати у зв'язку із визначенням порядку проведення інспекційних відвідувань на рівні закону: ознайомитися з новими вимогами регулювання – 2 год.

2. Вимірювання впливу регулювання на суб'єктів малого підприємництва

Кількість суб'єктів малого (мікро) підприємництва, на яких поширюється регулювання – **3272656**.

Питома вага суб'єктів малого (мікро) підприємництва у загальній кількості суб'єктів господарювання, на яких проблема спрямована – 99.4%.

3. Розрахунок витрат суб'єкта малого підприємництва на виконання вимог регулювання.

У розрахунку вартості 1 години роботи використано вартість 1 години роботи, яка відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік», з 1 січня 2022 року становить – 39,26 грн.

Первинна інформація про вимоги регулювання може бути отримана за результатами пошуку проекту Закону України «Про працю» на офіційному веб-порталі Верховної Ради України.

Інформація про розмір часу, який витрачається суб'єктами на отримання зазначененої інформації є оціночною.

№ з/п	Найменування оцінки	У перший рік (стартовий рік впровадження регулювання)	Періодичні (за наступний рік)	Витрати за п'ять років
-------	---------------------	---	-------------------------------	------------------------

Оцінка «прямих» витрат суб'єктів малого підприємництва на виконання регулювання

1.	Придбання необхідного обладнання (пристроїв, машин, механізмів)	-	-	-
2.	Процедури повірки та/або постановки на відповідний облік у визначеному органі державної влади чи місцевого самоврядування	-	-	-
3.	Процедури експлуатації обладнання (експлуатаційні витрати - витратні матеріали)	-	-	-
4.	Процедури обслуговування обладнання (технічне обслуговування)	-	-	-
5.	Інші процедури:	-	-	-
6.	Разом, гривенъ <i>Формула:</i> (сума рядків 1 + 2 + 3 + 4 + 5)	-	-	-
7.	Кількість суб'єктів господарювання, що повинні виконати вимоги регулювання, одиниць.	3272656	X	X
8.	Сумарно, гривенъ <i>Формула:</i> відповідний стовпчик "разом" X кількість суб'єктів малого підприємництва, що повинні виконати вимоги регулювання (рядок 6 X рядок 7)	-	-	-

Оцінка вартості адміністративних процедур суб'єктів малого підприємництва щодо виконання регулювання				
9.	Процедури отримання первинної інформації про вимоги регулювання <i>Формула:</i> витрати часу на отримання інформації про регулювання X вартість часу суб'єкта малого підприємництва (заробітна плата) X оціночна кількість форм	2 год. (час, який витрачається с/г на пошук нормативно-правового акта в мережі Інтернет та ознайомлення з ним; за результатами консультацій) X 39,26 грн. = 78,52 грн.	0,00 (припущене, що суб'єкт повинен виконувати вимоги регулювання лише в перший рік)	0,00 (припущене, що суб'єкт повинен виконувати вимоги регулювання лише в перший рік)

10.	Процедури організації виконання вимог регулювання <i>Формула:</i> витрати часу на розроблення та впровадження внутрішніх для суб'єкта малого підприємництва процедур на впровадження вимог регулювання X вартість часу суб'єкта малого підприємництва (заробітна плата) X оціночна кількість внутрішніх процедур	0,00	0,00	0,00
11.	Процедури офіційного звітування.	0,00	0,00	0,00
12.	Процедури щодо забезпечення процесу перевірок	0,00	0,00	0,00
13.	Інші процедури:			
14.	Разом, гривень	78,52 грн.	X	X
15.	Кількість суб'єктів малого підприємництва, що повинні виконати вимоги регулювання, одиниць.	3272656	X	X
16.	Сумарно, гривень	256968949 грн.	X	X

Сумарні витрати за альтернативами	Сума витрат, гривень
Альтернатива 1.	
Витрати держави	--
Витрати с/г великого та середнього підприємництва	61256440 грн.

Витрати с/г малого підприємництва	1891595168 грн.
Альтернатива 2.	
Витрати держави	--
Витрати с/г великого та середнього підприємництва	1530775 грн.
Витрати с/г малого підприємництва	236351216 грн.

IV. Вибір найбільш оптимального альтернативного способу досягнення цілей

Рейтинг результативності (досягнення цілей під час вирішення проблеми)	Бал результативності (за чотирибалльною системою оцінки)	Коментарі щодо присвоєння відповідного бала
Альтернатива 1	1 - цілі прийняття регуляторного акта не можуть бути досягнуті (проблема продовжує існувати)	Збереження чинного регулювання не дає зможи досягнути цілей державного регулювання, визначених у розділі II Аналізу.
Альтернатива 2	4 - цілі прийняття регуляторного акта можуть бути досягнуті повною мірою (проблема більше існувати не буде)	<p>Прийняття проекту Закону є найбільш прийнятним та ефективним способом, який дозволить досягти цілей державного регулювання, визначених у розділі II Аналізу, а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встановлення порядку функціонування державної інспекції праці, визначення її завдань та повноважень; - зменшення кількості неформально зайнятого населення; - збільшення кількості застрахованих осіб (найманіх працівників).

Рейтинг результивності	Вигоди (підсумок)	Витрати (підсумок)	Обґрунтування відповідного місця альтернативи у рейтингу
Альтернатива 1	Вигоди відсутні.	<p>Для держави: На тому ж рівні.</p> <p>Для громадян: Загроза для життя та/або здоров'я.</p> <p>Для суб'єктів господарювання: Витрати, пов'язані з адмініструванням інспекційних відвідувань, штрафних санкцій, виконання приписів тощо). Орієнтовні витрати для одного суб'єкта господарювання великого та середнього підприємництва на забезпечення проведення одного інспекційного відвідування складають – 2890 грн (2 (середня кількість задіяних працівників) х 289 грн (мінімальна</p>	Така альтернатива досягнення цілей державного регулювання не дозволить вирішити проблеми, зазначені у розділі I Аналізу, а також досягти цілей державного регулювання, спрямованих на удосконалення діяльності державної інспекції та подолання незадекларованої праці, та виконанню Державної програми стимулування економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню

		<p>вартість одного робочого дня) х 5 (середня тривалість інспекційного відвідування)). Відповідно для суб'єктів малого та мікро-підприємництва витрати складають – 578 грн (1 (кількість задіяних працівників) х 289 грн (мінімальна вартість одного робочого дня) х 2 (тривалість інспекційного відвідування).</p>	<p>гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534.</p>
Альтернатива 2	<p>Для держави: Уdosконалення державної політики у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю. Визначення функцій, повноважень та механізму діяльності державної інспекції праці. Забезпечення сприятливого середовища для</p>	<p>Для держави: Не прогнозуються.</p> <p>Для громадян: Відсутні.</p> <p>Для суб'єктів господарювання: За умови дотримання вимог законодавства не передбачаються додаткові витрати.</p> <p>Для суб'єктів великого, середнього, малого та мікро-підприємництва</p>	<p>Дана альтернатива забезпечує досягнення цілей прийняття проекту Закону шляхом уdosконалення положень Кодексу законів про працю України</p>

	<p>розвитку бізнесу, в тому числі – розвитку малого і середнього підприємництва. Забезпечення конституційних прав громадян у сфері праці. Посилення боротьби з тіньовою економікою та нездекларованою працею.</p> <p>Виконання Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534.</p>	<p>прогнозуються лише додаткові витрати на ознайомлення з новими вимогами регулювання, а саме: 78,52 грн. на одного суб'єкта господарювання.</p>	
--	--	--	--

	<p>Для громадян: Забезпечення конституційних прав громадян у сфері праці.</p> <p>Для суб'єктів господарювання: Забезпечення сприятливого середовища для розвитку бізнесу. Поліпшення умов для ведення господарської діяльності, зменшення адміністративного тиску. Дотримання принципу правової визначеності при проведенні інспекційного відвідування. Покращення добросовісної конкуренції на ринку. Забезпечення технічною інформацією та рекомендаціями, а також можливістю усунути порушень вимог законодавства без проведення інспекційного відвідування та без застосування</p>	
--	--	--

	санкцій.	
--	----------	--

Рейтинг	Аргументи щодо переваги обраної альтернативи/причини відмови від альтернативи	Оцінка ризику зовнішніх чинників на дію запропонованого регуляторного акта
Альтернатива 2.	<p>Така альтернатива досягнення цілей державного регулювання є найбільш прийнятним та ефективним способом, оскільки дозволить вирішити проблеми, зазначені у розділі I Аналізу. Окрім того, дозволить удосконалити правове регулювання здійснення та забезпечить встановлення єдиного уніфікованого підходу до здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю. Що у свою чергу забезпечить сприятливе середовище для ведення бізнесу, а також створення сприятливих умов для розвитку малого і середнього підприємництва. Також, альтернатива забезпечить виконання Державної програми стимулування економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022</p>	Ризик впливу зовнішніх чинників на дію акта не прогнозується.

	роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534.	
Альтернатива 1.	Цей альтернативний спосіб досягнення цілей не може бути застосований, оскільки не дозволить вирішити проблеми, зазначені у розділі I даного Аналізу, а також не дозволить досягти цілей державного регулювання, спрямованих на удосконалення правового регулювання здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю та виконанню Державної програми стимулування економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534.	Ризик впливу зовнішніх чинників на дію акта не прогнозується.

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

Механізмами, які забезпечать розв'язання проблеми, є:

Прийняття проекту Закону України, яким передбачається удосконалення положень законодавства про працю щодо:

- імплементації у національне законодавство положень Конвенцій Міжнародної організації праці № 81 та № 129;
- визначення завдань та функцій державної інспекції праці;
- встановлення механізму здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, який включає в себе права та обов'язків інспекторів праці та об'єктів відвідувань, процедурні питання щодо особливостей проведення інспекційних відвідувань та застосувань заходів впливу за порушення законодавства про працю;
- поширення заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю на тіньовий сектор економіки;
- запровадження «сервісної функції» інспекторів праці для ефективного надання роботодавцям інформації та рекомендацій щодо додержання норм законодавства про працю;
- встановлення професійних стандартів та кваліфікаційних категорій інспекторів праці, гарантій їх незалежності та гідної оплати праці;
- визначення одним з основних напрямків діяльності державної інспекції праці подолання незадекларованої праці для зменшення обсягу тіньової економіки;
- розширення прав профспілок на участь в інспекційних відвідуваннях з метою підвищення якості захисту прав працівників;
- забезпечення участі об'єктів відвідування у розгляді питання про накладення штрафу для мінімізації кількості необґрутованих штрафів;
- уніфікація фінансових санкцій за порушення законодавства про працю.
- Можливість залучення поліції для забезпечення захисту життя та здоров'я інспекторів праці та інших учасників інспекційного відвідування

Крім того, дана альтернатива сприятиме виконанню Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534.

При цьому, розв'язання визначених в розділі I Аналізу регуляторного впливу проблем забезпечать такі заходи:

1. Організаційні заходи для впровадження регулювання:

Для впровадження цього регуляторного акта необхідно забезпечити інформування громадськості та суб'єктів господарювання про вимоги регуляторного акта шляхом його оприлюднення у засобах масової інформації та розміщенні на офіційному веб-порталі Верховної Ради України.

2. Заходи, які необхідно здійснити суб'єктам господарювання:

Ознайомитися з вимогами регулювання (пошук та опрацювання регуляторного акта в мережі Інтернет).

Ризику впливу зовнішніх факторів на дію регуляторного акта немає. Досягнення цілей не передбачає додаткових організаційних заходів. Можлива шкода у разі очікуваних наслідків дії акта не прогнозується.

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

Реалізація регуляторного акта не потребуватиме додаткових бюджетних витрат і ресурсів на адміністрування регулювання органами виконавчої влади чи органами місцевого самоврядування. Витрати здійснюються в рамках бюджетного фінансування центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, на відповідний рік.

Державне регулювання не передбачає утворення нового державного органу (або нового структурного підрозділу діючого органу).

Розрахунок витрат суб'єктів малого підприємництва на виконання вимог регулювання (Додаток 4 (Тест малого підприємництва) до Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта), а також витрат на одного суб'єкта господарювання великого і середнього підприємництва (Додаток 2 до Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта), проведено в межах даного Аналізу.

VII. Обґрунтування запропонованого строку дії регуляторного акта

Строк дії цього регуляторного акта встановлюється на необмежений термін, оскільки він регулює відносини, які мають пролонгований характер. Зміна строку дії регуляторного акта можлива в разі зміни міжнародно-правових актів чи законодавчих актів України.

Термін набрання чинності регуляторним актом – Закон набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

VIII. Визначення показників результативності дії регуляторного акта

Прогнозними значеннями показників результативності регуляторного акта
є:

1. Розмір надходжень до державного та місцевих бюджетів і державних

цільових фондів, пов'язаних із дією акта – не прогнозуються.

2. Кількість суб'єктів господарювання - не обмежується. Передбачається збільшення кількості суб'єктів господарювання на 5% внаслідок їх виходу з тіні.

3. Розмір коштів і час, які витрачаються суб'єктами господарювання у зв'язку із виконанням вимог акта – низький.

4. Розмір коштів, які витрачатимуться суб'єктом господарювання у зв'язку із виконанням вимог акта:

для одного суб'єкта господарювання великого підприємництва - 78,52 грн.

для одного суб'єкта господарювання середнього підприємництва - 78,52 грн.

для одного суб'єкта господарювання малого та мікро підприємництва: 78,52 грн.

5. Кількість часу, який витрачатиметься суб'єктом господарювання у зв'язку із виконанням вимог акта:

для одного суб'єкта господарювання великого підприємництва - 2 год.

для одного суб'єкта господарювання середнього підприємництва - 2 год.

для одного суб'єкта господарювання малого та мікро підприємництва - 2 год.

6. Рівень поінформованості суб'єктів господарювання і фізичних осіб – високий. Проект акта та відповідний аналіз регуляторного впливу оприлюднено на офіційному веб-сайті Міністерства економіки України.

Додатковими показниками результативності запровадження регуляторного акта, виходячи з його цілей, слугуватимуть:

1. Кількість звернень об'єктів відвідування щодо проведення аналізу стану дотримання законодавства про працю та надання рекомендацій щодо його застосування.

2. Кількість звернень державної інспекції праці до суду у разі створення перешкод суб'єктами господарювання під час здійснення заходів державного нагляду (контролю).

3. Кількість проведених інспекційних відвідувань державною інспекцією праці.

4. Кількість виявлених державною інспекцією праці працівників, які працювали без оформлення трудових відносин.

5. Сума штрафних санкцій, накладених за вчинення порушень законодавства про працю.

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

Відстеження результативності регуляторного акта здійснюватиметься шляхом проведення базового, повторного та періодичного відстежень статистичних показників результативності акта, визначених під час проведення аналізу впливу регуляторного акта.

Базове відстеження результативності цього регуляторного акта здійснюватиметься після набрання ним чинності, оскільки для цього використовуватимуться виключно статистичні показники.

Повторне відстеження результативності регуляторного акта здійснюватиметься через рік з дня набрання чинності цим регуляторним актом, але не пізніше двох років після набрання ним чинності. За результатами даного відстеження відбудеться порівняння показників базового та повторного відстеження.

Періодичне відстеження результативності буде здійснюватися один раз на кожні три роки починаючи з дня закінчення заходів з повторного відстеження результативності цього акта.

Вид даних, за допомогою яких здійснюватиметься відстеження результативності – статистичні.

У разі надходження пропозицій та зауважень щодо вирішення неврегульованих або проблемних питань буде розглядатись необхідність внесення відповідних змін.

Відстеження результативності регуляторного акта буде здійснюватися Міністерством економіки України протягом усього терміну його дії.

Для відстеження результативності будуть використовуватися статистичні дані, отримані за результатами інспекційних відвідувань, проведених державною інспекцією праці.

Строк виконання заходів – 30 робочих днів.

**Перший віце-прем'єр-міністр України –
Міністр економіки України**

Юлія СВИРИДЕНКО

2022 р.



Міністерство економіки України

[Версія для слабозорих](#)

[Українською In English](#)

Повідомлення про оприлюднення проекту Закону України «Про працю»

23.09.2022 | 08:15 | Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці

З метою забезпечення проведення громадського обговорення Міністерство економіки України оприлюднює проект Закону України «Про працю».

Електронну версію проекту Закону, пояснлювальної записки та аналізу регуляторного впливу розміщено на сайті Мінекономіки (www.me.gov.ua) у розділі «[Обговорення проектів документів](#)».

Пропозиції та зауваження просимо надсилати протягом місяця з дня оприлюднення за адресами:

Міністерство економіки України 01001, м. Київ, вул. Грушевського, 12/2 e-mail: onazarenko@me.gov.ua

Державна регуляторна служба України, 01011, м. Київ, вул. Арсенальна 9/11, e-mail: inform@drs.gov.ua