

ПРОЄКТ

Вноситься  
Кабінетом Міністрів України

Д. ШМИГАЛЬ

«           »           2025 р.

## *Трудовий кодекс України*

Цей Кодекс розкриває конституційні засади, які проголошують Україну демократичною, соціальною та правовою державою, визначає правові механізми реалізації права на працю, його захисту та увиразнює баланс інтересів працівників та роботодавців. Продовжуючи сторічну традицію кодифікації трудового законодавства, цей Кодекс є новочасним етапом унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство.

### **КНИГА ПЕРША. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

#### **РОЗДІЛ І. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ**

##### **Стаття 1. Завдання Трудового кодексу України**

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

**Примітка.** У цьому Кодексі термін «працівник» та «роботодавець» вживаються у гендерно-нейтральному значенні.

##### **Стаття 2. Засади та правові принципи регулювання трудових відносин**

1. Правове регулювання трудових відносин ґрунтується на таких засадах:

1) свобода праці;

2) заборона примусової праці та дитячої праці;

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



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Свириденко Юлія Анатоліївна**  
Сертифікат **3FAA9288358EC003040000007EB82C008728DB00**  
Дійсний з **05.11.2024 18:25:17** по **05.11.2026 18:25:17**

Мінекономіки



4701-02/94037-03 від 27.12.2024 15:07

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

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

2. Основними правовими принципами регулювання трудових відносин є:

1) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці;

2) забезпечення захисту та відновлення порушених прав суб'єктів трудових відносин

3) стабільність трудових відносин;

4) забезпечення права чоловіків та жінок на рівну оплату за працю рівної цінності;

5) гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на рівні не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

6) забезпечення права працівників на відпочинок;

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

8) гарантування права на захист працівників від необґрунтованого звільнення;

9) найвищого пріоритету захисту життя і здоров'я працівників.

Стаття 3. Свобода праці

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

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

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

Стаття 4. Заборона примусової та дитячої праці

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

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

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

3) як засобу покарання за участь у страйку;

4) як міри дискримінації.

2. Не вважається примусовою працею:

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

2) робота, яка виконується особою за рішенням суду (за умови, що ця робота виконуватиметься під наглядом і контролем органів державної влади, органів місцевого самоврядування і що особа не перебуватиме в розпорядженні фізичної або юридичної особи);

3) робота, що виконується відповідно до законів України «Про правовий режим воєнного стану» та «Про правовий режим надзвичайного стану».

3. Забороняється залучення до найгірших форм дитячої праці, визначених Законом України «Про охорону дитинства», використання дитячої праці на важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час.

Стаття 5. Рівність трудових прав, заборона дискримінації та мобінгу (цькування)

1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері трудових відносин, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та рівної оплати праці за роботу рівної цінності, 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, 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. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав

працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, кваліфікації, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Законами України, статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та при звільненні.

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

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

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

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

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

4) нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

5) безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

6) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

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

порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

4. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

5. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації, мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до роботодавця, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та/або до суду. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування).

6. Обов'язок доказування відсутності цих фактів покладається на роботодавця.

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

1. Свобода об'єднання полягає у праві працівників і роботодавців вільно створювати на свій вибір організації та вступати до таких організацій для здійснення та захисту своїх прав і свобод, задоволення економічних, соціальних та інших інтересів.

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

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

4. Держава вживає необхідних заходів для заохочення та сприяння розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та професійних спілок, їх організацій та об'єднань, а за відсутності профспілки – вільно обраних працівниками представників (представника), з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних угод та договорів.

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

Стаття 7. 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 і здорові умови праці.

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

3. На роботодавця покладається відповідальність за забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі. У разі запровадження дистанційної роботи відповідальність за забезпечення безпечних умов праці та вжиття заходів зі збереження життя і здоров'я покладається на працівника.

#### Стаття 8. Відносини, що регулюються цим Кодексом

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

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

- 1) які передують укладенню трудового договору;
- 2) з вирішення індивідуальних трудових спорів.

3. Колективними трудовими відносинами є:

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

4. Відносинами нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства є відносини щодо інспекційного відвідування та інспектування, забезпечення дотримання трудового законодавства та встановлення відповідальності за його порушення.

#### Стаття 9. Праця окремих категорій осіб

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

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

2. Праця (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою органах державної влади та судах, службою в правоохоронних органах (органах правопорядку), органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства, якщо інше не передбачено спеціальними законами у відповідній сфері.

3. Дія цього Кодексу та інших актів трудового законодавства не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначеними Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні».

Стаття 10. Особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників

1. Трудові відносини окремих категорій працівників аварійно-рятувальних служб, моряків, рибалок, членів екіпажів суден внутрішнього плавання, повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників регулюються цим Кодексом 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 правом, що визначається 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 трудового законодавства України, якщо інше не передбачено законом чи міжнародними договорами України.

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

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

Стаття 11. Захист трудових прав викривачів

1. Поняття «викривач», особливості захисту трудових прав викривачів при укладенні, зміні, призупиненні та припиненні трудового договору, а також інші гарантії захисту їх трудових прав визначаються Законом України «Про запобігання корупції».

## Стаття 12. Обчислення строків

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

## РОЗДІЛ II. АКТИ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Стаття 13. Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини

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

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

2. Трудові відносини регулюються актами трудового законодавства, визначеними у статті 14 цього Кодексу.

3. Трудові відносини регулюються також колективними угодами та договорами, трудовим договором. Сторони колективних угод та договорів, трудового договору можуть врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством, з дотриманням засад та принципів регулювання трудових відносин, визначених у статті 2 та частині першій цієї статті Кодексу.

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

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

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

## Стаття 14. Акти трудового законодавства

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

2. Основним актом трудового законодавства є цей Кодекс.

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

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

3. Трудове законодавство складається з цього Кодексу та інших актів законодавства, що регулюють трудові відносини.

4. Зміни до трудового законодавства України можуть вноситися виключно законами про внесення змін до цього Кодексу та інших законів України, що регулюють трудові відносини.

5. 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 відповідно до законодавства.

6. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин, 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 та реалізує державну політику у сфері трудових відносин.

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

## Стаття 15. Дія актів трудового законодавства у просторі й часі

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

2. Акти трудового законодавства регулюють відносини, що виникли з дня набрання ними чинності.

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

4. Якщо трудові відносини виникли раніше і регулювалися актом трудового законодавства, що втратив чинність, новий акт законодавства застосовується до прав та обов'язків, що виникли з дня набрання ним чинності.

#### Стаття 16. Аналогія

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

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

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

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

#### Стаття 17. Застосування актів трудового законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості

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

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

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

#### Стаття 18. Тлумачення угод та договорів, що регулюють трудові відносини

1. Тлумачення положень колективних угод та договорів, трудового договору здійснюється з урахуванням засад та правових принципів регулювання трудових відносин, визначених у статті 2 цього Кодексу.

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

## Стаття 19. Акти роботодавця

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

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

Індивідуальними актами роботодавця є накази, розпорядження тощо.

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

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

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

5. З локальними нормативними актами роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників у визначений ним спосіб, якщо інше не встановлено трудовим законодавством, колективним або трудовим договором.

6. З індивідуальним актом роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника, щодо якого його видано, під підпис, у визначений ним спосіб, у тому числі з використанням передбачених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, у триденний строк з дня видання такого акта.

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

## РОЗДІЛ III. СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### Стаття 20. Суб'єкти трудових відносин

1. Суб'єктами трудових відносин є:

- 1) працівник;
- 2) роботодавець;
- 3) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а в колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник);
- 4) організації роботодавців та їх об'єднання;
- 5) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом.

2. Особливості правового регулювання, порядок створення, права та гарантії діяльності професійних спілок визначаються законом.

3. Правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань та гарантії їх діяльності визначаються законом.

## Стаття 21. Працівник

1. Працівник – фізична особа, яка в межах трудових відносин безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця);

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

3. Особи, які досягли чотирнадцятирічного віку та здобувають освіту відповідного рівня у будь-якій формі, можуть прийматися для виконання легкої роботи, яка через характер виконуваних завдань і конкретні умови, в яких вона виконується, не може заподіяти шкоди безпеці, здоров'ю або розвитку і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або інших законних представників.

## Стаття 22. Основні права працівників

1. Основними правами працівника є:

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

2) право на рівні можливості та рівне ставлення до працівника при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;

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

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

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

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

7) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

8) право на відпочинок;

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

10) право на захист від незаконного звільнення;

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

12) право на об'єднання у професійні спілки;

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

14) право на страйк.

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

### Стаття 23. Основні обов'язки працівника

1. Основними обов'язками працівника є:

1) особисте виконання своїх обов'язків за трудовим договором;

2) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця;

3) дотримання норм з безпеки та здоров'я на роботі;

4) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна;

5) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;

6) повага гідності, честі, ділової репутації та інших особистих немайнових прав роботодавця;

7) дбайливе ставлення до майна роботодавця;

8) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків;

9) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

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

### Стаття 24. Роботодавець

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

Роботодавцем також є зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи, яке використовує найману працю.

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

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

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

#### Стаття 25. Основні права роботодавця

1. Основними правами роботодавця є:

- 1) право на добір працівників;
- 2) право заохочувати працівників;
- 3) право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків;
- 4) право вимагати від працівника виконання роботи відповідно до умов трудового договору, локальних нормативних актів роботодавця, правил з безпеки та здоров'я працівників на роботі тощо;

5) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;

6) право приймати (видавати) в межах своєї компетенції локальні нормативні акти та індивідуальні акти;

7) право на об'єднання та створення організацій;

8) право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод та договорів;

9) право на локаут.

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

#### Стаття 26. Основні обов'язки роботодавця

1. Основними обов'язками роботодавця є:

- 1) повага гідності, честі та інших особистих прав працівника;
- 2) дотримання вимог трудового законодавства, положень колективних угод та договорів, трудових договорів;
- 3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;
- 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

## Стаття 27. Представники працівників

1. Представниками працівників є професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, відокремлений підрозділ, фізична особа – роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник).

2. Вільно обрані працівниками представники (представник) обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Трудовий колектив складають усі працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем.

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

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



## Стаття 28. Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання

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

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

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

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

4. У разі передачі суб'єкта господарювання зміна умов праці працівника, або розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру допускаються за умови дотримання вимог статті 76 цього Кодексу.

5. Якщо внаслідок передачі суб'єкта господарювання відбулися зміни умов праці не на користь працівника, які не були зумовлені економічними, технологічними, структурними чи організаційними причинами та призвели до припинення трудового договору, він вважається припиненим за ініціативою роботодавця. У такому випадку роботодавець несе відповідальність у розмірі чотирьох середніх заробітних плат.

6. У разі передачі суб'єкта господарювання права і обов'язки за колективним договором, що існував між працівниками і відчужувачем, переходять до набувача, а умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не менше одного року.

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

8. Не пізніше десяти робочих днів до здійснення передачі суб'єкта господарювання відчужувач та набувач зобов'язані поінформувати у письмовій

формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, представників працівників про:

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

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

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

#### Стаття 29. Заборона зловживання правом

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

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

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

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

5. У разі недодержання суб'єктом трудових відносин при здійсненні своїх прав вимог, встановлених частинами 3, 4 цієї статті, орган, який розглядає трудовий спір, може зобов'язати такого суб'єкта припинити зловживання правом, а також застосувати інші наслідки, встановлені законом.

#### Стаття 30. Відеоспостереження за працівником на робочому місці

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

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

3. Здійснення відеоспостереження не може порушувати право працівника на особисте і сімейне життя. При встановленні відеоспостереження роботодавець повинен врахувати:

1) об'єктивну та обґрунтовану необхідність здійснення відеоспостереження;

2) поінформованість працівника про здійснення відеоспостереження та місце встановлення відеокамер.

4. На вимогу працівника роботодавець повинен надати необхідний фрагмент відеозапису, який може бути доказом порушення трудових прав або порушення роботодавцем трудового законодавства.

**Стаття 31. Моніторинг робочої кореспонденції працівника та інших даних**

1. Роботодавець може здійснювати моніторинг робочої кореспонденції працівника та/або документів (файлів), створених на технічних (електронних) пристроях, що використовуються працівником для виконання трудових обов'язків.

2. Моніторинг робочої кореспонденції та/або документів (файлів), створених на технічних пристроях, що використовуються працівником для виконання трудових обов'язків, є крайньою формою контролю роботодавця. Такий моніторинг може застосовуватися тільки за умови неможливості застосування альтернативних способів контролю за виконанням працівником трудових обов'язків.

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

4. Здійснення моніторингу робочої кореспонденції та/або документів (файлів), створених на технічних (електронних) пристроях, що використовуються працівником для виконання трудових обов'язків, не може порушувати право працівника на особисте і сімейне життя.

## **КНИГА ДРУГА. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

### **РОЗДІЛ І. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР**

#### **ГЛАВА І. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**Стаття 32. Ознаки трудових відносин**

1. Договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше зазначених ознак:

- 1) особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою;
- 2) виконання особою роботи в інтересах, за дорученням та під контролем іншої сторони, на користь якої вона виконується;
- 3) здійснення регулювання процесу праці,
- 4) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 5) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота;
- 6) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі;
- 7) встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;
- 8) відшкодування вартості поїздок, фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується така робота під час організації, регулювання процесу праці.

### Стаття 33. Підстави виникнення трудових відносин

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

2. Трудові відносини виникають з дня укладення трудового договору або з іншого дня, зазначеного у трудовому договорі, але не раніше дати укладення трудового договору.

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

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

Трудовий договір може укладатися (змінюватися) на інших підставах, визначених законом.

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

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

#### Стаття 34. 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, безпечні і здорові умови праці.

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

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, не може бути укладено з особами, віком до 18 років.

4. Типові форми трудового договору затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин.

#### Стаття 35. Порядок укладення трудового договору

1. Трудовий договір незалежно від його виду 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 електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті відкритого ключа за допомогою технічних засобів електронних комунікацій вважається укладеним у письмовій формі.

5. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, видання наказу (розпорядження) роботодавця про прийняття на роботу 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 інформує працівника про таке повідомлення протягом семи днів з дня його направлення у спосіб, визначений трудовим договором.

Стаття 36. 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), трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, у разі обов'язку перебування на військовому обліку – військово-облікові документи, а у випадках, передбачених законодавством, – також документи про освіту, про стан здоров'я та інші документи.

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

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

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

3. З метою необхідності оцінки відповідності кандидатури вакантній посаді роботодавець має право збирати інформацію про попередню роботу, що стосується трудової функції особи, з якою передбачається укладення трудового договору, в обсязі та порядку, що не суперечать вимогам законодавства про захист персональних даних, про що він зобов'язаний поінформувати таку особу. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї.

Стаття 37. Укладення трудового договору на підставі призначення на посаду

1. Призначення на посаду здійснюється органами чи посадовими особами, яким такі повноваження надано законодавством.

2. З особою, призначеною на посаду, укладається трудовий договір у строки, визначені законодавством або актом (рішенням) про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного дня після прийняття акта (рішення) про призначення особи на посаду.

3. У випадку відмови особи, призначеної на посаду, укласти трудовий договір після спливу семи календарних днів з моменту прийняття акта

(рішення) про призначення на посаду або отримання такою особою відповідного акта (рішення), цей акт (рішення) втрачає силу.

Стаття 38. Укладення трудового договору на підставі обрання на посаду

1. Обрання на посаду здійснюється у випадках, якщо це передбачено законодавством або установчими документами роботодавця.

2. Прийняття рішення про обрання на посаду є підставою для укладення трудового договору у строки, що встановлені законодавством, рішенням про обрання та згодою сторін. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного дня після обрання.

3. У випадку відмови обраної на посаду особи укласти трудовий договір після спливу семи календарних днів після закінчення строків, установлених частиною другою цієї статті, рішення про обрання на посаду втрачає силу.

Стаття 39. Укладення трудового договору на підставі результатів конкурсу

1. Конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених трудовим законодавством або рішенням роботодавця.

Конкурсний відбір не застосовується у разі:

- 1) прийняття на роботу осіб, направлених у рахунок броні чи квоти;
- 2) укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи;
- 3) укладення строкового трудового договору на строк до одного року;
- 4) прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця;
- 5) інших випадків, передбачених законодавством чи колективним договором.

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

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

4. У випадку відмови переможця конкурсу укласти трудовий договір після спливу семи календарних днів після закінчення строків, установлених частиною третьою цієї статті, результати конкурсу щодо нього не застосовуються.

5. Результати конкурсу можуть бути оскаржені в судовому порядку. Порушення встановленого порядку проведення конкурсу тягне за собою відповідальність згідно із законом.

#### Стаття 40. Укладення трудового договору на підставі рішення суду

1. З особою, яку за рішенням суду має бути прийнято на роботу, роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір та допустити її до роботи не пізніше наступного робочого дня з дня отримання рішення суду, яке набрало законної сили. Зволікання з допуском до роботи такої особи тягне за собою виплату їй роботодавцем заробітної плати за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.

2. Якщо працівник протягом семи календарних днів з дня набрання рішенням суду законної сили письмово не повідомив роботодавця про готовність укласти трудовий договір та невідкладно розпочати роботу і не став до роботи, крім випадків, коли недотримання строку відбулося з незалежних від працівника причин, трудові відносини вважаються такими, що не виникли.

## ГЛАВА 2. ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЙОГО ВИДИ

#### Стаття 41 Зміст трудового договору

1. Зміст трудового договору складають його умови, що визначають взаємні права й обов'язки його сторін.

2. У трудовому договорі зазначаються обов'язкові та факультативні умови.

3. Обов'язковими умовами трудового договору є такі, без яких договір не може бути укладено, а саме:

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

2) місце роботи (роботодавець, з яким укладається трудовий договір, та його місцезнаходження. Якщо місцезнаходження роботодавця не збігається з місцем знаходження його підрозділів (виробничих об'єктів, дільниць тощо), у трудовому договорі зазначається також фактичне місце виконання працівником трудової функції у певній місцевості (населеному пункті));

3) дата початку роботи;

4) умови та розмір оплати праці;

5) строк дії трудового договору у разі укладення строкового трудового договору, та підстави для його укладення відповідно до цього Кодексу.

4. Факультативними умовами трудового договору є умови, що можуть додатково визначатися угодою сторін і конкретизувати норми трудового законодавства або закріплювати інші домовленості сторін, що їм не суперечать. Такими умовами можуть бути, в тому числі, але не виключно:

1) випробування;



2) заборона розголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації;

3) процедура та строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір грошової компенсації у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, відповідно до статей 76, 82 цього Кодексу;

4) способи обміну між сторонами трудового договору документами та ознайомлення працівника з актами роботодавця, повідомленнями, іншими документами щодо його прав та обов'язків, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій;

5) робоче місце, у тому числі у межах робочої зони, на якому працівник постійно чи тимчасово виконує роботу. Робоче місце може бути фіксованим або нефіксованим (пересувним), і в разі відсутності постійного місця роботи воно визначається як будь-яке місце, де працівник виконує свою трудову функцію, у тому числі самостійно обране працівником у випадках, визначених цим Кодексом;

6) особливості режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку, в тому числі тривалість відпустки.

Факультативними умовами також можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, умов відпочинку, добровільного медичного страхування працівника, надання соціально-побутових пільг, здійснення соціально-культурного обслуговування тощо.

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

5. Включення до трудового договору умов, що погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством, є грубим порушенням трудового законодавства.

Умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених цим Кодексом.

6. Трудовий договір має містити інформацію про сторони трудового договору, а саме:

1) інформацію про роботодавця (повне найменування та ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України для юридичної особи, представництва іноземної юридичної особи, або прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку

у паспорті, унікальний номер запису в Єдиному державному демографічному реєстрі (за наявності) для фізичної особи), у тому числі місцезнаходження, номери засобів зв'язку, офіційної електронної адреси та адреси електронної пошти);

2) інформацію про працівника (прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті, унікальний номер запису в Єдиному державному демографічному реєстрі (за наявності)), номери засобів зв'язку, адреси електронної пошти).

До трудового договору за бажанням працівника, зокрема особи з інвалідністю, учасника бойових дій, ветерана війни та членів його сім'ї, особи, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи, та членів її сім'ї, інших категорій працівників, вноситься інформація, що підтверджує їхній правовий статус та дає підстави для реалізації ними права на державні гарантії, передбачені спеціальним законодавством.

#### Стаття 42. Умова про випробування при прийнятті на роботу

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

2. У період випробування на працівників поширюється трудове законодавство.

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

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

Продовження строку випробування за згодою сторін трудового договору забороняється.

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

1) з особою, яка не досягла вісімнадцяти років;

2) з вагітною жінкою, яка поінформувала роботодавця про вагітність шляхом надання медичного висновку;

- 3) строком до 365 календарних днів;
- 4) з особою, обраною на посаду;
- 5) в інших випадках, передбачених законом.

5. У випадку переукладення строкового трудового договору з працівником про виконання тієї ж самої трудової функції, встановлення нового випробувального строку забороняється.

#### Стаття 43. Результати випробування

1. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді роботодавець має право протягом строку випробування розірвати трудовий договір з таким працівником за статтею 76 цього Кодексу, письмово попередивши його про це не пізніше ніж за три робочі дні до дати звільнення, з обов'язковим зазначенням підстав невідповідності працівника.

2. Протягом строку випробування працівник має право розірвати трудовий договір, у разі, якщо обумовлена робота йому не підходить за статтею 74 цього Кодексу, попередивши про це роботодавця у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, не пізніше ніж за три робочі дні до дати звільнення.

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

Стаття 44. Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації

1. Відносини щодо допуску та доступу до державної таємниці у зв'язку з виконанням працівником своїх трудових обов'язків, а також обмеження прав і свобод у зв'язку з допуском та доступом до такої інформації регулюються Законом України «Про державну таємницю».

2. До змісту трудового договору може включатися умова про нерозголошення комерційної таємниці чи іншої захищеної законом інформації та/або укладається відповідна угода (угода про нерозголошення), якщо виконання трудових обов'язків працівника пов'язане з доступом до такої інформації.

3. Угода про нерозголошення може бути укладена одночасно з укладенням трудового договору, або згодом у разі необхідності допуску працівника до комерційної таємниці чи іншої захищеної законом інформації. Угода про нерозголошення укладається у письмовій формі.

4. В угоді про нерозголошення мають бути визначені відомості та/або дані, що становлять комерційну таємницю чи іншу захищену законом інформацію,

строк дії угоди про нерозголошення, обов'язки роботодавця щодо створення умов працівникові у збереженні секретності такої інформації.

5. Відмова працівника укласти угоду про нерозголошення за наявності в роботодавця права вимагати її укладення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли, – для їх припинення на підставі статті 76 цього Кодексу, у зв'язку з неможливістю продовжувати роботу, якщо працівник відмовився від переведення на іншу роботу.

#### Стаття 45. Обов'язок інформування сторін

1. Сторони трудового договору зобов'язані інформувати одна одну про будь-які обставини, що можуть впливати на можливість укладення, виконання та/або припинення трудового договору.

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

1) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

2) права та обов'язки, умови праці;

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

4) заходи та інструкції на випадок загрози або виникнення надзвичайних ситуацій;

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

6) правила внутрішнього трудового розпорядку або режим робочого часу, тривалість робочого часу і відпочинку;

7) організацію професійного навчання (підвищення кваліфікації) працівників, якщо таке навчання передбачене;

8) положення колективного договору, угоди (у разі їх наявності), дія яких поширюється на працівника;

9) проходження інструктажу з питань безпеки та здоров'я працівників, виробничої санітарії, з питань цивільного захисту, пожежної безпеки та дій у надзвичайних ситуаціях;

10) представників працівників, уповноважених на представництво інтересів працівників у відносинах з роботодавцем;

11) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

3. При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 2, 6, 7, 8, 10, 11 частини другої цієї статті.

4. Ознайомлення працівників з актами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається у визначений ним спосіб, у тому числі з використанням передбачених у трудовому договорі технічних засобів електронної комунікації.

5. У разі зміни обставин, визначених частиною другою цієї статті, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про такі зміни в спосіб, визначений частиною четвертою цієї статті, не пізніше дня набуття ними чинності.

#### Стаття 46. Облік трудової діяльності

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

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

Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України.

#### Стаття 47. Види трудового договору

1. Видами трудового договору є:

- 1) безстроковий трудовий договір;
- 2) строковий трудовий договір;
- 3) трудовий договір про сезонну роботу;
- 4) трудовий договір з нефіксованим робочим часом;
- 5) учнівський трудовий договір;
- 6) трудовий договір з домашнім працівником;
- 7) трудовий договір про надомну роботу;
- 8) трудовий договір про дистанційну роботу.

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

#### Стаття 48. Строковий трудовий договір

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

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

3. 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.

4. Строковий трудовий договір укладається, зокрема, але не виключно:

1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);

2) для виконання робіт, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються протягом певного періоду (сезону), що не перевищує 240 календарних днів поспіль;

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

4) для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків, спричинених катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення;

5) з працівниками патронатної служби;

6) з творчими працівниками суб'єктів у сфері медіа, суб'єктів кінематографії, театрів, концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, у випадках, встановлених законом;

7) з професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;

8) з керівником юридичної особи, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу, з керівником представництва іноземної юридичної особи;

9) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення;

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

11) за ініціативою (бажанням) працівника.

#### Стаття 49. Дія строкового трудового договору

1. Закінчення строку дії трудового договору є підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 71 цього Кодексу.

2. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом.

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

4. Якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два рази) і перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить менше 30 календарних днів, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, пунктами 1-10 частини четвертої статті 48 цього Кодексу.

5. Загальна тривалість строкових трудових договорів, що слідують безпосередньо один за одним, укладених з одним і тим самим працівником для виконання різних трудових функцій, не може перевищувати п'яти років. У разі порушення цієї вимоги такий трудовий договір стає безстроковим, а періоди між строковими трудовими договорами включаються до тривалості трудових відносин працівника з роботодавцем, проте не підлягають оплаті.

#### Стаття 50. Гарантії працівникам, з якими укладено строковий трудовий договір

1. Працівникам, які працюють за строковим трудовим договором, не можуть створюватися менш сприятливі умови праці, включаючи оплату праці, ніж працівникам, які працюють за безстроковим трудовим договором і виконують рівноцінну роботу.

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

3. У випадку появи вакансії, зайняття якої передбачає укладення безстрокового трудового договору, роботодавець повинен запропонувати таку вакансію протягом 5 днів від дня її появи працівникові, який працює за строковим трудовим договором та виконує таку саму або схожу роботу і відповідає встановленим кваліфікаційним вимогам.

4. Працівник, який за одним строковим трудовим договором відпрацював не менше 180 календарних днів, має право звертатися до роботодавця з вимогою укласти безстроковий трудовий договір, крім випадків, коли встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом.

За результатами розгляду 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, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий безстроковий трудовий договір.

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

#### Стаття 51. Трудовий договір про сезонну роботу

1. Трудовий договір про сезонну роботу укладається для виконання сезонної роботи. Сезонною вважається робота, яка внаслідок природних та кліматичних умов виконується протягом певного періоду (сезону), що не перевищує 240 календарних днів поспіль протягом року, та яка включена до переліку сезонних робіт і сезонних галузей.

Перелік сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

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

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

4. Трудовий договір про сезонну роботу може бути розірваний з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених цим Кодексом (крім підстав, передбачених статтею 83 цього Кодексу), а також у випадках:

1) припинення робіт з причин виробничого характеру на строк більше двох тижнів та відсутності у роботодавця можливості запропонувати працівнику іншу роботу;

2) нез'явлення працівника на роботу протягом більше тридцяти календарних днів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, крім випадків втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. У таких випадках місце роботи (посада) за працівниками, з якими укладений трудовий договір про сезонну роботу, зберігається до відновлення працездатності або



встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором.

5. При розірванні трудового договору про сезонну роботу з ініціативи роботодавця, з підстав, передбачених у пунктах 1 і 2 абзацу першого частини четвертої цієї статті, працівникам виплачується вихідна допомога в розмірі 7 середньоденних заробітних плат, а в разі призову або вступу на військову службу – в розмірі 14 середньоденних заробітних плат.

#### Стаття 52. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом

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

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

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

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

4. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:

1) спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків;

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

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

Типова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

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

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

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

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

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

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

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

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

У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому, ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу – в порядку, передбаченому частиною третьою статті 148 цього Кодексу.

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

виконувати роботу за іншими трудовими договорами. Виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

10. Працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці.

За результатами розгляду зазначеної 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, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір.

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

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

### Стаття 53. Учнівський трудовий договір

1. Учнівський трудовий договір – особливий вид трудового договору, який передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці.

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

2. Учнівський трудовий договір укладається на строк до 180 календарних днів, окрім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті.

Роботодавець не має право повторного укладення учнівського трудового договору з тим самим працівником за тією самою спеціальністю (професією). У разі повторного укладення трудового договору з цим працівником після закінчення строку учнівського трудового договору, такий трудовий договір не є учнівським.

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

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

4. 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 трудових відносин.

#### Стаття 54. Трудовий договір з домашнім працівником

1. Трудовий договір з домашнім працівником – це особливий вид трудового договору, який укладається для виконання домашньої праці.

2. Для цілей цього Кодексу:

1) домашня праця – це робота, яка виконується для домогосподарства за трудовим договором.

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

2) домогосподарством визнається 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.

Такі особи можуть перебувати у родинних стосунках чи стосунках свояцтва, не перебувати у будь-яких із таких стосунків, або перебувати і в родинних стосунках, і в стосунках свояцтва. Домогосподарство може складатися з однієї особи;

3) домашній працівник – це фізична особа, яка виконує домашню працю у межах трудових відносин з роботодавцем;

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

3. Не допускається прийняття на роботу домашнім працівником особи, яка не досягла 16-річного віку.

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

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

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

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

Надане домашньому працівникові жила приміщення має відповідати основним вимогам законодавства.

У випадку платного надання житла в користування домашньому працівникові, такі відносини регулюються актами цивільного законодавства. Роботодавець не має права самостійно проводити відрахування із заробітної плати домашнього працівника в рахунок плати за користування таким житлом.

8. Домашньому працівнику має бути забезпечена повага до його гідності та честі, невтручання в його особисте життя.

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

10. Вимога роботодавця про передачу на зберігання будь-якого документа домашнього працівника, у тому числі паспорта, є незаконною.

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

#### Стаття 55. Трудовий договір про надомну роботу

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

Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

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

3. Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення 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. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтею 102 цього Кодексу.

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

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

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

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

9. Вагітні працівниці, працівники, які мають дитину віком до півтора року або дитину з інвалідністю, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

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 надомна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох календарних днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи.

#### Стаття 56. Трудовий договір про дистанційну роботу

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

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

При необхідності направлення працівника, що виконує роботу дистанційно, у відрядження, працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про своє поточне місце перебування будь-яким зручним способом, у тому числі із використанням технічних засобів електронних комунікацій. Особливості направлення дистанційних працівників у відрядження встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

2. Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється.

3. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

4. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтею 99 цього Кодексу.

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

6. Роботодавець у разі потреби, може надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, 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 дистанційно, 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 про дистанційну роботу.

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

10. Працівнику, який виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який зв'язок, у тому числі з використанням технічних засобів електронних комунікацій, з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі.

11. Дистанційна робота не тягне за собою обмежень при обчисленні стажу роботи, призначенні на вищу посаду, підвищенні кваліфікації, не обмежує і не звужує інші трудові права працівника. Встановлений роботодавцем порядок здійснення дистанційної роботи не повинен порушувати вимог щодо захисту особистих даних працівника та його права на приватне життя.

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

Роботодавець зобов'язаний інформувати представників працівників про наявність укладених трудових договорів про дистанційну роботу із зазначенням чисельності працівників, які працюють на таких умовах, посад, що їх обіймають, і, якщо професійна група складається з більш ніж двох працівників, середньої заробітної плати за професійними групами та за статтю.

Роботодавець зобов'язаний здійснювати інформування на вимогу представників працівників регулярно, але не рідше ніж один раз протягом календарного року.

12. Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.

13. Вагітні працівниці, працівники, які мають дитину віком до півтора року або дитину з інвалідністю, можуть працювати дистанційно, якщо це можливо,



зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

14. На час загрози поширення пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації, спричиненої катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності, дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення або внесення змін до трудового договору. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється до запровадження дистанційної роботи.

#### Стаття 57. Відмова у прийнятті на роботу

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

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

3. Забороняється відмова у прийнятті на роботу осіб, запрошених на роботу, молодих спеціалістів, які закінчили заклад вищої освіти і в установленому порядку направлені на роботу до роботодавця, інших осіб, з якими роботодавець відповідно до закону зобов'язаний укласти трудовий договір.

4. На вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству.

### ГЛАВА 3. ЗМІНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

#### Стаття 58. Порядок зміни трудового договору

1. Зміна трудового договору оформляється шляхом викладення трудового договору в письмовій формі в новій редакції 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 електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті відкритого ключа, за допомогою технічних засобів електронних комунікацій вважається укладеною у письмовій формі.

3. Пропозицію про внесення змін до трудового договору у спосіб, визначений у частині першій цієї статті, може зробити кожна зі сторін трудового договору шляхом надання іншій стороні двох або більше (у кількості примірників трудових договорів) підписаних примірників додаткової угоди.

За наявності згоди інша сторона протягом 7 календарних днів з дня отримання підписаних примірників додаткової угоди підписує обидва примірники, один з яких повертається стороні, що запропонувала зміни. За відсутності згоди сторона, що не погоджується на підписання додаткової угоди, зобов'язана поінформувати у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, про відмову вносити зміни до трудового договору.

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

5. Якщо роботодавець наполягає на зміні трудового договору, з якою не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі та в строки, передбачені статтею 76 цього Кодексу.

Відмова працівника працювати в змінених умовах праці не може вважатися підставою для розірвання трудового договору, якщо пропозиція роботодавця про зміну умов праці не обумовлена обґрунтованими причинами економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру.

6. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, в односторонньому порядку змінювати умови праці та її оплати.

7. Зміна трудового договору, що погіршує становище працівника порівняно з законодавством, є грубим порушенням трудового законодавства.

8. 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 59. Підстави зміни трудового договору з ініціативи роботодавця

1. Трудовий договір може змінюватися внаслідок:

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

Стаття 60. Зміна умов праці

1. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (в тому числі реорганізація, банкрутство, перепрофілювання), зумовлених запровадженням нових технологій, техніки, виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці тощо, допускається зміна умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування робочого часу неповної тривалості, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інших умов праці, визначених у колективному або трудовому договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією.

2. Про зміну умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 7 календарних днів до їх запровадження.

3. Якщо колишні умови праці неможливо зберегти, а працівник не погоджується на продовження роботи в нових умовах або на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 76 цього Кодексу. До припинення трудового договору за працівником зберігаються попередні умови праці.

4. За відсутності змін в організації виробництва і праці зміна умов праці, в тому числі визначених у трудовому договорі, здійснюється лише за взаємною згодою сторін трудового договору.

#### Стаття 61. Переміщення

1. Роботодавець має право перемістити працівника на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції, і з тими ж умовами праці. Таке переміщення здійснюється без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором.

2. Якщо внаслідок переміщення змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за письмовою згодою працівника. У разі відсутності такої згоди працівника трудовий договір припиняється на підставі статті 76 цього Кодексу.

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

#### Стаття 62. Переведення на іншу роботу

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

2. Переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом або законом, дозволяється лише за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом викладення трудового договору в новій редакції або укладення додаткової угоди до трудового договору.

3. Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни трудових обов'язків, що покладаються на працівника, не вважається переведенням на іншу роботу.

Стаття 63. Право працівника на переведення на іншу роботу на підставі медичного висновку

1. Роботодавець зобов'язаний надати працівнику роботу з іншими умовами праці відповідно до медичного висновку у порядку, визначеному статтею 58 цього Кодексу.

2. У разі відмови працівника від запропонованої іншої роботи або відсутності у роботодавця відповідної роботи трудовий договір припиняється на підставі статті 76 цього Кодексу. Норми цієї частини не поширюються на вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину.

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

Працівниця, яка нещодавно народила – жінка, яка має народжену нею дитину віком до 1 року та поінформувала роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного документу про народження дитини (свідоцтва про народження дитини).

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

3. До вирішення питання про надання вагітній працівниці, працівниці, яка нещодавно народила, та працівниці, яка вигодовує дитину відповідно до медичного висновку іншої роботи, вона підлягає увільненню від роботи із збереженням середньої заробітної плати за всі пропущені внаслідок цього робочі дні.

Стаття 64. Тимчасове переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником

1. Роботодавець має право тимчасово перевести працівника на іншу роботу, в тому числі на вакантну посаду, за його письмовою згодою.

2. Строк тимчасового переведення на вакантну посаду не може перевищувати 180 календарних днів. Якщо протягом цього строку не укладено трудовий договір з іншим працівником на невизначений строк, працівник, тимчасово переведений на цю роботу (посаду), за його письмовою згодою вважається переведеним на невизначений строк з укладенням нового трудового договору.

3. Роботодавець за домовленістю з іншим роботодавцем має право в разі простою (тимчасового зупинення роботи, зумовленого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, обставинами

непереборної сили або іншими обставинами) тимчасово перевести працівника за його письмовою згодою на роботу до іншого роботодавця з оплатою праці за виконану роботу, за умови дотримання гарантії збереження середньої заробітної плати, яку працівник мав на попередньому місці роботи, та виплати компенсації працівнику транспортних витрат, витрат на тимчасовий найм житла і оплату комунальних послуг. Строк такого переведення не може перевищувати 90 календарних днів.

4. Після закінчення строку тимчасового переведення працівникові надається робота, яку він виконував до переведення, із збереженням тих умов праці, які діяли до такого переведення.

#### Стаття 65. Тимчасове переведення на іншу роботу без згоди працівника

1. Роботодавець має право перевести працівника строком до 30 календарних днів на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди з оплатою праці за виконану роботу, але не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для 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.

2. Тимчасове переведення на іншу роботу, передбачену частиною першою цієї статті, вагітних працівниць, працівників, які мають дитину віком до півтора року або дитину з інвалідністю, працівників віком до 18 років дозволяється лише за їхньою письмовою згодою.

### ГЛАВА 4. ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

#### Стаття 66. Поняття та порядок призупинення дії трудового договору

1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця 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 трудовим законодавством, колективною угодою, 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 (виконання трудових обов'язків);

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

5) навчання працівника за направленням роботодавця;

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

7) направлення працівника на базову військову службу, призову на 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;

8) до вирішення питання попередження про переведення на іншу роботу або звільнення з ініціативи роботодавця працівника, якому на підставі медичного висновку робота протипоказана. Протягом такого строку за працівником зберігається середня заробітна плата;

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

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

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

4. На період призупинення дії трудового договору за працівником повністю або частково зберігається заробітна плата, якщо це передбачено цим Кодексом, іншими законами, колективним чи трудовим договором.

### Стаття 67. Відсторонення працівника від роботи

1. Відсторонення – це тимчасовий (на певний термін, або до зникнення обставин, що викликали необхідність відсторонення) недопуск працівника до роботи (виконання трудових обов'язків) з підстав, визначених цим Кодексом або законом.

2. Законом може передбачатися відсторонення працівника від роботи із збереженням заробітної плати повністю або частково, відсторонення з виплатою працівнику допомоги по тимчасовій непрацездатності або відсторонення без збереження заробітної плати.

3. Відсторонення від роботи оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється невідкладно під підпис.

4. Відсторонення працівника від роботи допускається:

1) у разі появи на роботі працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;

2) з метою захисту інших осіб від інфекційних хвороб, уникнення загрози життю чи здоров'ю працівника або інших осіб;

3) з метою забезпечення вимог з безпеки та здоров'я працівника;

4) в інших випадках, передбачених законодавством або колективним договором.

Стаття 68. Відсторонення від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння

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

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

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

Стаття 69. Відсторонення від роботи працівника з метою захисту інших осіб від інфекційних хвороб, уникнення загрози життю чи здоров'ю працівника або інших осіб

1. Працівник, який є бактеріоносієм або перебував у контакті з інфекційними хворими і не може продовжувати роботу, передбачену трудовим договором, у разі неможливості тимчасового переведення на іншу роботу або відмови від переведення на іншу роботу, підлягає відстороненню від роботи на вимогу відповідних посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері забезпечення санітарного та епідемічного

благополуччя населення. На час такого відсторонення працівник має право на допомогу по тимчасовій непрацездатності.

2. Працівники, які відповідно до законодавства підлягають обов'язковому профілактичному щепленню проти інфекційних хвороб, і працівники, які зобов'язані періодично проходити медичний огляд, у разі ухилення від профілактичного щеплення (крім випадків наявності медичних протипоказань) або медичного огляду відсторонюються від роботи без збереження заробітної плати. У разі подальшого ухилення від профілактичного щеплення або медичного огляду працівник підлягає звільненню з роботи відповідно до частини другої статті 76 цього Кодексу без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення.

3. У разі виявлення в результаті медичного огляду невідповідності стану здоров'я працівника виконуваний роботі та якщо продовження роботи створює загрозу поширення інфекційних хвороб або є небезпечним для життя чи здоров'я працівника або інших осіб, працівник має бути відсторонений від роботи до вирішення питання про його переведення на іншу роботу або звільнення. За працівником у таких випадках зберігається середня заробітна плата на весь час відсторонення. Звільнення працівника в таких випадках проводиться відповідно до статті 76 цього Кодексу без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення.

Стаття 70. Відсторонення від роботи з метою забезпечення вимог з безпеки та здоров'я працівників

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

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

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

## ГЛАВА 5. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Стаття 71. Підстави припинення трудового договору

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

2. Підставами припинення трудового договору є:

1) закінчення строку дії трудового договору;

2) угода сторін;



3) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 74, 75 цього Кодексу);

4) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 76, 77, 79 – 81, 96 цього Кодексу);

5) незалежні від волі сторін трудового договору обставини (статті 91 – 95 цього Кодексу);

б) підстави, передбачені іншими законами.

3. Передача суб'єкта господарювання, зміна підпорядкованості, найменування юридичної особи не припиняє дії трудового договору.

Стаття 72. Припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку

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

2. Строковий трудовий договір, укладений на час виконання працівником обов'язків тимчасово відсутнього працівника, припиняється не пізніше наступного дня після повернення цього працівника на роботу. Якщо працівника в цей строк не звільнено, трудові відносини з ним можуть бути припинені лише з інших підстав, визначених цим Кодексом.

Стаття 73. Припинення трудового договору за угодою сторін

1. Кожна із сторін трудового договору має право ініціювати припинення трудового договору за угодою сторін (взаємною згодою).

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

3. Якщо сторона трудового договору протягом п'яти робочих днів не відповідає на пропозицію, вважається, що пропозицію про припинення трудового договору за угодою сторін відхилено.

4. Взаємна згода сторін оформляється угодою про припинення трудового договору за угодою сторін у письмовій формі.

5. Укладена угода припиняє трудовий договір на зазначених у ній умовах.

6. Умови припинення трудового договору можуть бути обмежені законом.

Стаття 74. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

1. Працівник має право в будь-який час з власної ініціативи розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця не менше ніж за 14

календарних днів шляхом подання письмової заяви, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій.

2. Працівник, з яким укладено строковий трудовий договір на строк до 120 календарних днів, має право розірвати його за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця письмово за три робочі дні.

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

4. Поважними причинами, що надають працівникові право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою, визнаються: переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до закладу освіти; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; прийняття на роботу за конкурсом, інші поважні причини.

5. Працівник зобов'язаний додати до заяви про розірвання трудового договору за власною ініціативою з визначенням дня звільнення документи, що підтверджують наявність поважних причин, крім випадків якщо роботодавцеві відомі обставини, що стали причиною розірвання трудового договору за ініціативою працівника.

6. Роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

7. Працівник незалежно від згоди роботодавця може відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання нової (відповідної) заяви протягом строку попередження про звільнення. Роботодавець вправі відмовити у задоволенні такої заяви, якщо на місце працівника запрошено іншого працівника, якому відповідно до закону не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

8. 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 про розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

9. Відмова роботодавця розірвати трудовий договір з підстав, зазначених у цій статті, є грубим порушенням трудового законодавства.

10. 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 трудового законодавства.

Стаття 75. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв'язку з невиконанням роботодавцем трудового законодавства, умов колективного або трудового договору, мобінгом (цькуванням) працівника

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

2. Розірвання трудового договору з підстав, визначених частиною першою цієї статті здійснюється шляхом подання працівником письмової заяви, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій.

У заяві обов'язково вказуються: дата звільнення працівника з роботи та конкретні факти невиконання роботодавцем трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору, які стали причиною розірвання трудового договору. До заяви можуть додаватися докази порушення роботодавцем трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору.

3. У разі розірвання трудового договору на підставі чинення роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття ним заходів щодо його припинення до заяви додається копія рішення суду, що набрало законної сили, яким підтверджено факт вчинення роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття ним заходів щодо його припинення.

4. Днем звільнення з роботи у такому випадку може бути будь-який робочий день, починаючи з наступного дня після подання працівником заяви про розірвання трудового договору.

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

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

7. Працівник має право оскаржити відмову роботодавця звільнити його з підстав, визначених частиною першою цієї статті в судовому порядку.

8. Суд покладає на роботодавця обов'язок виплатити працівникові компенсацію у розмірі, визначеному колективним чи трудовим договором, але не менше 180 середньоденних заробітних плат, якщо доведено факт порушення трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору, що стало причиною розірвання трудового договору з підстав, визначених частиною першою цієї статті.

9. У разі розірвання трудового договору на підставі чинення роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття ним заходів щодо його припинення роботодавець зобов'язаний звільнити працівника та виплатити компенсацію у розмірі, визначеному колективним чи трудовим договором, але не менше 180 середньоденних заробітних плат.

Стаття 76. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру

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

- 1) скорочення чисельності або штату працівників,
- 2) ліквідації роботодавця-юридичної особи, припинення фізичною особою функцій роботодавця;
- 3) відмови працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною умов праці, а також відмови працівника від переведення на іншу роботу.

2. Про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець повинен у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, повідомити працівника у строк не менше ніж за 60 календарних днів.

Типова форма попередження про припинення трудового договору затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

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 подвійної середньоденної заробітної плати 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 потрійної середньоденної заробітної плати за кожен робочий день зменшення строку такого попередження.

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

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

6. У разі розірвання трудового договору після закінчення строку попередження роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівникові у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше ніж 30 середньоденних заробітних плат.

Стаття 77. Розірвання трудового договору у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця

1. Роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у разі неможливості забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією проти України.

Розірвання трудового договору проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

2. Про рішення розірвати трудовий договір роботодавець повинен повідомити працівника персонально у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, у строк не пізніше ніж за 10 календарних днів.

3. У разі якщо вивільнення працівників є колективним відповідно до частини першої та другої статті 79 цього Кодексу, роботодавець не пізніше ніж за 20 календарних днів до запланованого вивільнення працівників надає представникам (представнику) працівників, інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, строки проведення вивільнення та розпочинає з ними консультації про заходи щодо запобігання колективному вивільненню або пом'якшення його несприятливих наслідків.

Роботодавець не пізніше ніж за 10 календарних днів у письмовій формі повідомляє державну службу зайнятості про заплановане колективне вивільнення працівників. Таке повідомлення має містити інформацію, визначену частиною четвертою статті 79 цього Кодексу.

Стаття 78. Права та обов'язки сторін при розірванні трудового договору у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників.

1. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників роботодавець пропонує працівникові іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи – іншу роботу, на яку працівник згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією.

Роботодавець зобов'язаний пропонувати працівникові всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам та з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення.

#### Стаття 79. Колективне вивільнення працівників

1. Колективним вивільненням є звільнення працівників з ініціативи роботодавця з підстав, визначених пунктами 1, 2 частини першої статті 76, статтею 77 цього Кодексу, якщо протягом 30 календарних днів вивільняється:

1) 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;

2) 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;

3) 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;

4) 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

2. Колективним вивільненням також є звільнення щонайменше 20 працівників протягом 90 календарних днів з ініціативи роботодавця з підстав, визначених пунктами 1, 2 частини першої статті 76, статтею 77 цього Кодексу, незалежно від звичайної кількості найманих працівників у відповідного роботодавця.

3. Роботодавець, який має намір провести колективне вивільнення, повинен розпочати консультації з представниками (представником) працівників не пізніше ніж за 90 календарних дні до запланованого вивільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій консультації проводяться зі спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця.

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

Для проведення консультацій роботодавець повинен своєчасно надати інформацію про причини колективного вивільнення, кількість і категорії

працівників, що підлягають вивільненню, загальну кількість і категорії працівників, які працюють у цього роботодавця, період, протягом якого заплановане вивільнення має бути здійснено.

Порядок проведення консультацій та виконання прийнятих за результатами таких консультацій рішень визначається колективним договором.

4. Після завершення консультацій, але не пізніше ніж за 60 календарних днів, роботодавець у письмовій формі повідомляє державну службу зайнятості про заплановане колективне вивільнення працівників. Повідомлення має містити інформацію про причини колективного вивільнення, кількість і категорії працівників, що підлягають вивільненню, загальну кількість і категорії працівників, які працюють у цього роботодавця, період, протягом якого заплановане вивільнення має бути здійснено, та проведені консультації.

5. Представники (представник) працівників, мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із колективним вивільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

6. Вимоги частин третьої-четвертої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із призовом або вступом роботодавця – фізичної особи на військову службу під час мобілізації на особливий період, а також у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Стаття 80. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника

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

1) повторного порушення працівником трудових обов'язків.

Повторним вважається вчинення працівником будь-якого порушення трудових обов'язків протягом року з моменту вчинення попереднього порушення. Факт порушення фіксується роботодавцем шляхом складання акта в довільній формі. Протягом місяця з дня встановлення (фіксації) порушення роботодавець повинен попередити працівника будь-яким доступним способом про можливе звільнення за повторне порушення трудових обов'язків.

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

3) появи або перебування на роботі в робочий час у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, крім випадків, коли такий стан був викликаний виконанням професійних обов'язків;

4) викрадення, навмисного знищення або пошкодження майна роботодавця чи майна іншої особи за місцем роботи, що встановлено судовим рішенням, що набрало законної сили;

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

6) розголошення державної, комерційної чи іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав угоду про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків.

2. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (відокремленого підрозділу), у тому числі вчинення винних дій, внаслідок яких заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати.

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

3. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику надати письмові пояснення причин порушення ним трудових обов'язків.

Відмова працівника надати такі пояснення або ненадання їх протягом семи календарних днів з дня отримання вимоги від роботодавця, не є перешкодою для розірвання трудового договору.

4. Роботодавець має право розірвати трудовий договір з підстав, визначених частинами першою та другою цієї статті, не пізніше 30 календарних днів з дня виявлення порушення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, але не пізніше 180 календарних днів з дня вчинення працівником грубого порушення трудових обов'язків.

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

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

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



У разі розірвання трудового договору з підстав, визначених пунктами першим та другим цієї частини, роботодавець повинен запропонувати працівнику надати письмові пояснення до видання наказу (розпорядження) про звільнення.

3) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;

4) перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи;

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

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

Стаття 81. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності

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

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 20 календарних днів поспіль або 30 календарних 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 60 календарних днів поспіль або 90 календарних днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності.

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

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

2. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові, трудовий договір з яким розривається, іншу роботу. У разі відсутності такої роботи або відмови працівника від переведення, роботодавець зобов'язаний виплатити йому вихідну допомогу в розмірі не менше 30 середньоденних заробітних плат.

Стаття 83. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника

1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 120 календарних днів поспіль.

2. Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про факт розірвання трудового договору за цією підставою, з використанням технічних засобів електронних комунікацій, визначених при укладенні трудового договору.

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

Стаття 84. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі

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

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

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

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

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

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

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

Стаття 85. 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, попередивши його про це у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, не пізніше ніж за три робочих дні до дати звільнення, з обов'язковим зазначенням підстав невідповідності працівника.

Стаття 86. Гарантії працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця

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

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

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

3. Наявність причин, передбачених пунктами 2-5 частини другої цієї статті, не є перешкодою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за наявності підстав, встановлених цим Кодексом або законом.

4. У період тимчасової непрацездатності або відпустки працівника роботодавцем може бути видано наказ (розпорядження) про звільнення працівника на підставі статей 76, 77, 79 – 85 цього Кодексу із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

5. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними працівницями, працівниками, які мають дитину віком до півтора року або дитину з інвалідністю, крім випадків ліквідації юридичної особи –

роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця та з підстав, передбачених статтями 80, 83 цього Кодексу.

6. Зазначеним у частині п'ятій цієї статті працівникам, звільненим у зв'язку з ліквідацією юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, крім грошової компенсації або вихідної допомоги, встановленої статтею 76 цього Кодексу, виплачується також грошова компенсація у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше 40 середньоденних заробітних плат.

Стаття 87. 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 76 (крім ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця), 77, 79 – 84 цього Кодексу відповідній профспілці надаються копії документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору не пізніше ніж за 6 робочих днів до запланованої дати звільнення.

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

3. Якщо консультації не були ініційовані профспілкою 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.

Стаття 88. Гарантії для працівників, які є представниками працівників, при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця

1. Члени виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковий представник) можуть бути звільнені з ініціативи роботодавця лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця та з підстав, передбачених статтями 76, 77, 79 – 84 цього Кодексу.

2. З працівниками, які раніше обиралися до складу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковим представником), не може бути розірваний трудовий договір з ініціативи роботодавця протягом року після закінчення строку, на який вони обиралися, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця та з підстав, передбачених статтями 76, 77, 79 – 84 цього Кодексу

3. З вільно обраними представниками працівників, якщо вони здійснюють представництво всіх працівників роботодавця, трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірваний з підстав, передбачених статтями 76, 77, 79 – 84 цього Кодексу, лише за наявності попередньої згоди зборів (конференції) працівників, якими вони були обрані, крім випадків ліквідації роботодавця-юридичної особи та припинення фізичною особою функцій роботодавця без правонаступництва.

#### Стаття 89. День звільнення працівника з роботи

1. Днем звільнення працівника з роботи є останній день фактичного виконання працівником трудових обов'язків (у межах його робочого часу), а у випадках, передбачених частиною четвертою статті 86 цього Кодексу, – першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

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

#### Стаття 90. Оформлення звільнення та видача працівнику документів

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

2. Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 161 цього Кодексу, а також на вимогу працівника роботодавець зобов'язаний видати йому рекомендаційну характеристику та/або внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

3. Якщо працівник у день звільнення не працював, роботодавець зобов'язаний видати зазначені документи на першу особисту вимогу працівника за його письмовою заявою або надіслати їх поштою (рекомендованим листом).

4. У разі призову роботодавця – фізичної особи на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, на військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період такий роботодавець –

фізична особа повинен виконати свої обов'язки, визначені цією статтею, протягом місяця після звільнення з такої військової служби без застосування санкцій та штрафів.

Стаття 91. Припинення трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або інших законних представників, чи відповідних органів

1. Батьки неповнолітнього працівника або інші законні представники, а також відповідні органи державної влади чи органи місцевого самоврядування мають право вимагати припинення трудового договору з неповнолітнім працівником, якщо його продовження загрожує його здоров'ю або не відповідає інтересам неповнолітнього.

2. Роботодавець зобов'язаний звільнити неповнолітнього працівника з роботи на обґрунтовану вимогу осіб, зазначених у частині першій цієї статті.

Стаття 92. 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 рішенням 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:

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

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

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

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

Стаття 93. Припинення трудового договору у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим, а також у разі визнання працівника недієздатною особою

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

2. Неодержані працівником за життя заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати виплачуються членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини.

Стаття 94. 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 направленням для проходження базової військової служби, альтернативної (невійськової) служби, призовом або вступом на військову службу фізичної особи – роботодавця, працівника на підставі документа, що підтверджує зазначені обставини.

2. Ці норми не застосовуються у випадках, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 163 цього Кодексу.

Стаття 95. 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 унеможливорює 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 припиняє трудовий договір з працівником шляхом скасування наказу (розпорядження) про поновлення на роботі у разі набрання законної сили рішенням суду апеляційної чи касаційної інстанції, яке скасовує судові рішення про поновлення працівника на роботі.

Стаття 96. Припинення трудового договору з окремими категоріями працівників

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 тими працівниками, припинення трудового договору з якими належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця, можуть бути встановлені додаткові порівняно з цим Кодексом підстави припинення трудового договору та порядок їх застосування.

Стаття 97. Особливості припинення трудового договору з домашніми працівниками

1. Трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може бути припинений за ініціативи однієї зі сторін.

2. Про розірвання трудового договору на підставі статті 76 цього Кодексу роботодавець повідомляє домашнього працівника не менше ніж за 14 календарних днів, якщо інше не передбачено трудовим договором.

3. Трудовий договір розривається з ініціативи роботодавця шляхом надсилання домашньому працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення повідомлення про розірвання трудового договору.

4. У разі надсилання домашньому працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку такий трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення домашньому працівнику поштового відправлення.

5. Розірвання трудового договору з ініціативи домашнього працівника здійснюється у строки та на умовах, передбачених статтями 74, 75 цього Кодексу, якщо інше не визначено трудовим договором.

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

7. Про факт та підстави припинення трудового договору, укладеного з домашнім працівником, роботодавець письмово повідомляє центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, протягом трьох календарних днів з дня звільнення домашнього працівника.

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

## РОЗДІЛ II. УМОВИ ПРАЦІ

### ГЛАВА 1. РОБОЧИЙ ЧАС



## Стаття 98. Поняття робочого часу

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

2. У робочий час включаються:

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

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

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

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

5) час проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;

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

## Стаття 99. Норма тривалості робочого часу

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

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

Зменшення норми тривалості робочого часу не тягне за собою будь-якого зменшення розміру оплати праці.

3. Допускається відхилення від встановленої норми тривалості робочого часу у разі застосування режиму з підсумованим обліком робочого часу на умовах, визначених статтею 107 цього Кодексу.

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

5. 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 годин протягом будь-яких 24 годин.

## Стаття 100. Скорочена тривалість робочого часу

### 1. Скорочена тривалість робочого часу становить:

1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин протягом кожного семиденного періоду, для осіб віком від 14 до 16 років – 24 години протягом кожного семиденного періоду.

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

3) для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину, – не може перевищувати 36 годин протягом кожного семиденного періоду.

2. Законодавством може встановлюватися скорочений робочий час для окремих категорій працівників (педагогічних, медичних та інших).

3. Оплата праці при скороченій тривалості робочого часу здійснюється відповідно до статті 152 цього Кодексу.

## Стаття 101. Робочий час неповної тривалості

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

Робочий час неповної тривалості встановлюється як на визначений строк, так і безстроково.

2. Роботодавець зобов'язаний встановити робочий час неповної тривалості на прохання:

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

2) працівників, які мають дитину з інвалідністю;

3) інших осіб, передбачених законодавством.

3. Тривалість робочого часу працівників, віком до 18 років, які здобувають освіту та працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини тривалості робочого часу, передбаченої у пункті 1 частини першої статті 100 цього Кодексу.

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

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

## Стаття 102. Гарантії для працівників з робочим часом неповної тривалості

1. Робота на умовах робочого часу неповної тривалості не веде до будь-яких обмежень обсягу трудових прав порівняно з працівниками, які виконують таку саму або рівноцінну роботу в одного роботодавця на умовах робочого часу нормальної або скороченої тривалості, з урахуванням стажу роботи, кваліфікації та інших обставин.

2. Роботодавець зобов'язаний:

1) не перешкоджати доступу працівників з робочим часом неповної тривалості до роботи на будь-яких посадах, включно з кваліфікованими та керівними;

2) забезпечувати право працівників з робочим часом неповної тривалості на професійний розвиток;

3) розглядати заяви працівників про переведення з роботи на умовах робочого часу неповної тривалості на роботу з робочим часом нормальної чи скороченої тривалості і навпаки, а також надавати письмові відповіді працівникам у разі неможливості задоволення таких заяв;

4) інформувати працівників про появу вакантних посад з робочим часом нормальної, скороченої і неповної тривалості в порядку, передбаченому колективним договором або актом роботодавця;

5) надавати інформацію представникам працівників в порядку, встановленому колективним договором, про чисельність працівників, які працюють з робочим часом неповної тривалості.

Стаття 103. Робота в нічний час

1. Нічний час – це час із двадцять другої до шостої години.

2. Нічним вважається працівник, який працює в нічний час не менше трьох годин протягом робочого дня (зміни) або не менше четвертої частини річної норми робочого часу.

3. Тривалість робочого часу нічного працівника не повинна перевищувати восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, крім випадків, визначених статтею 107 цього Кодексу.

4. Роботодавець має вживати заходів щодо переведення нічних працівників на денну роботу відповідно до медичного висновку в порядку, встановленому статтею 63 цього Кодексу.

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

6. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та

працівниць, які вигодовують дитину;

2) працівників, віком до 18 років;

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

7. Працівники, які є особами з інвалідністю, можуть залучатися до роботи у нічний час лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

8. Працівники, які мають дитину з інвалідністю, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їхньою письмовою згодою.

#### Стаття 104. Понаднормовий робочий час

1. Понаднормовий робочий час – це час, протягом якого працівник виконує трудові обов'язки понад встановлену норму тривалості робочого часу за наказом.

2. Робота понад норму тривалості робочого часу (понаднормова робота), як правило, не допускається.

3. Залучення роботодавцем працівника до роботи понад встановлену для нього норму тривалості робочого часу допускається без згоди працівника та з обов'язковим попереднім повідомленням представників працівників у таких виняткових випадках:

1) проведення робіт, необхідних для забезпечення оборони країни, а також для відвернення стихійного лиха, запобігання виробничій аварії або усунення їх наслідків;

2) проведення необхідних громадських робіт для усунення випадкових або несподіваних обставин, що порушують функціонування об'єктів водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку;

3) необхідності закінчення розпочатої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних причин не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо її припинення може призвести до псування або загибелі майна чи створити загрозу життю або здоров'ю людей, а також у разі необхідності проведення невідкладного ремонту машин, верстатів, споруд або іншого устаткування, якщо їх несправність зумовлює зупинення робіт для значної кількості працівників.

4. Залучення роботодавцем працівника до роботи понад встановлену для нього норму тривалості робочого часу допускається лише за згодою працівника у таких виняткових випадках:

1) необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

2) необхідності продовження роботи у зв'язку з нез'явленням на роботу працівника, якщо робота не допускає перерви. У такому разі роботодавець зобов'язаний невідкладно вжити заходів до заміни працівника;

3) визначених колективними угодами (договорами).

5. До роботи понад норму тривалості робочого часу забороняється залучати:

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

2) працівником віком до 18 років.

3) працівників, які навчаються без відриву від виробництва у закладах середньої, професійної (професійно-технічної) освіти, в дні занять;

4) інші категорії працівників, передбачені законодавством.

6. Працівники, які є особами з інвалідністю, можуть залучатися до понаднормових робіт лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

7. Тривалість понаднормового робочого часу протягом семи календарних днів, що йдуть безпосередньо один за одним, не повинна перевищувати восьми годин.

Як виняток, за згодою працівника й у випадках, визначених колективною угодою (договором), тривалість робочого часу, включаючи також понаднормові години, може бути продовжена до дванадцяти годин на день за умови, що середній робочий час, розрахований за обліковий період у чотири календарні місяці, не перевищує 48 годин протягом кожного семиденного періоду.

Для працівників, які уклали трудовий договір протягом календарного року, тривалість понаднормового робочого часу розраховується пропорційно до відпрацьованого часу.

8. Тривалість понаднормового робочого часу, як правило, не може перевищувати 180 годин протягом календарного року.

У колективній угоді, договорі може бути передбачена інша тривалість понаднормового робочого часу, але не більше 250 годин протягом календарного року.

9. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам, залученим до понаднормової роботи, умови праці, що відповідають вимогам охорони здоров'я та безпеки праці.

10. Залучення до понаднормової роботи здійснюється на підставі акта (наказу, розпорядження) роботодавця, що доводиться до відома працівників під розписку або в інший спосіб, що забезпечує своєчасне підтвердження отримання/повідомлення працівником.

11. Години понаднормової роботи оплачуються у порядку, встановленому статтею 148 цього Кодексу.

#### Стаття 105. Режим робочого часу

1. Режим робочого часу – це порядок розподілу і використання робочого часу в межах робочого дня (зміни), тижня, місяця або іншого облікового періоду.

Режим робочого часу встановлюється колективною угодою та/або договором, актом роботодавця (правилами внутрішнього трудового розпорядку) та/або трудовим договором.

2. Видами режиму робочого часу є:

1) загальний режим робочого часу з незмінною кількістю робочих днів на тиждень;

2) режим із підсумованим обліком робочого часу;

3) гнучкий режим робочого часу;

4) змінний режим робочого часу;

5) індивідуальний режим робочого часу;

6) інші режими робочого часу, передбачені законодавством.

#### Стаття 106. Загальний режим робочого часу

1. Загальним є режим робочого часу з незмінною кількістю робочих днів на тиждень.

2. Працівникам установлюється, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

3. У випадках, обумовлених характером виробництва чи специфікою роботи, коли запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, колективним договором або актом роботодавця (правилами внутрішнього трудового розпорядку) встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

#### Стаття 107. Режим із підсумованим обліком робочого часу

1. Режим із підсумованим обліком робочого часу запроваджується роботодавцем після інформування про це представників (представника) працівників у випадках неможливості дотримання встановленої для працівників денної або тижневої норми тривалості робочого часу. При цьому тривалість робочого часу за обліковий період не повинна перевищувати нормальної тривалості робочого часу (стаття 99 цього Кодексу).

2. Обліковий період встановлюється у колективному договорі і, як правило, не може становити більше 12 місяців. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу при підсумованому обліку робочого часу може

коливатися протягом облікового періоду, але загальна тривалість роботи за обліковий період має дорівнювати нормі тривалості робочого часу в обліковому періоді.

3. 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 понаднормовою роботою. Таке перевищення тривалості робочого часу може компенсуватися наданням у цьому періоді додаткових днів відпочинку або зменшенням тривалості роботи в інші дні.

5. Час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, компенсується у порядку, встановленому для понаднормової роботи.

6. Загальна кількість понаднормових годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою тривалості робочого часу за 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 понаднормових годин не враховується проведена понад установлену норму робочого часу робота у святкові дні, що оплачена в порядку, передбаченому частиною другою статті 148 цього Кодексу.

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

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

10. При режимі з підсумованим обліком 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 108. Гнучкий режим робочого часу

1. Гнучкий режим робочого часу – це спеціальний режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу впродовж робочого дня, за умови дотримання денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися на визначений строк або безстроково як при укладенні трудового договору, так і згодом.

2. Гнучкий режим робочого часу передбачає:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої трудові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

3. Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці

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 режим робочого часу.

5. Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися:

1) за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за 7 календарних днів про зміну режиму роботи.

Роботодавець зобов'язаний обґрунтовувати причини відмови у задоволенні заяви про встановлення гнучкого режиму робочого часу працівникам, які мають дітей до восьми років;

2) роботодавцем – у разі виробничо-технічної необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за 7 календарних днів про зміну режиму робочого часу.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за 7 календарних днів до запровадження такого режиму, забезпечити облік відпрацьованого часу



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

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

7. Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

8. У разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу працівник може бути переведений на загальновстановлений роботодавцем режим робочого часу у порядку, передбаченому статтею 60 цього Кодексу, без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за 7 календарних днів про зміну умов праці.

9. На час загрози поширення пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації, спричиненої катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності, гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника про зміну режиму робочого часу за 7 календарних днів, встановленою частиною п'ятою цієї статті.

З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох календарних днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу.

10. Вагітні працівниці, працівники, які мають дитину віком до півтора року або дитину з інвалідністю, мають право працювати на умовах гнучкого режиму робочого часу, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу.

#### Стаття 109. Змінний режим робочого часу.

1. Змінний режим робочого часу – це спеціальний режим, який запроваджується роботодавцем у разі виробничо-технічної необхідності, та за яким працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих самих робочих місцях відповідно до графіків змінності.

2. Затвердження графіків змінності, внесення до них змін, доведення їх до відома працівників здійснюється у порядку, встановленому колективним договором.

3. Графіки змінності повинні містити інформацію про послідовність переходу працівників з однієї зміни в іншу, тривалість зміни та міжзмінного відпочинку, початок і закінчення роботи, час перерви для відпочинку та харчування в кожній зміні.

4. Тривалість міжзмінного відпочинку має бути не меншою подвійної тривалості робочого часу в попередній зміні (включаючи час перерви для відпочинку та харчування).

5. Залучення працівника до роботи протягом двох змін поспіль забороняється.

#### Стаття 110. Особливості робочого часу домашніх працівників

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

2. Якщо у зв'язку із специфікою домашньої праці не може бути додержана передбачена законом щоденна або тривалість робочого часу протягом кожного семиденного періоду, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу, з тим щоб тривалість робочого часу за місячний обліковий період не перевищувала нормальної тривалості робочого часу.

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

4. Залучення домашнього працівника до понаднормових робіт здійснюється згідно з умовами трудового договору і не може перевищувати граничні норми застосування понаднормових робіт, визначені законом. Можливість виконання роботи у вихідні та святкові дні передбачається трудовим договором.

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

6. Трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може передбачати періоди очікування, які вважаються годинами роботи, під час яких домашній працівник не може розпоряджатися своїм часом на власний розсуд у зв'язку з необхідністю бути готовим до виконання за дорученням роботодавця передбачених договором трудових обов'язків.

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

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

9. На домашніх працівників не поширюються вимоги про обов'язковість погодження чи отримання дозволу представників працівників при запровадженні підсумованого обліку робочого часу (стаття 107 цього Кодексу) та при залученні до понаднормових робіт (стаття 104 цього Кодексу), роботи у вихідні та святкові дні (статті 115, 116 цього Кодексу).

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

#### Стаття 111. Облік робочого часу

1. Роботодавець зобов'язаний вести облік робочого часу працівників.
2. Форма і порядок ведення обліку робочого часу визначаються роботодавцем.
3. Працівник має право на безоплатне отримання інформації про свій відпрацьований робочий час, який обліковується роботодавцем.

### ГЛАВА 2. ЧАС ВІДПОЧИНКУ

#### Стаття 112. Поняття та види часу відпочинку

1. Час відпочинку – це будь-який період, який не є робочим часом і використовується працівником на власний розсуд.

2. Видами часу відпочинку є:

- 1) перерви протягом робочого дня (зміни);
- 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;
- 3) щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні);
- 4) святкові дні;
- 5) додаткові вільні від роботи дні;
- 6) відпустки.

#### Стаття 113. Перерви протягом робочого дня (зміни)

1. Перерва для відпочинку і харчування надається працівнику в обов'язковому порядку, якщо тривалість його робочого дня (зміни) становить не менше шести годин.

Така перерва надається тривалістю не менше тридцяти хвилин, як правило, через чотири години після початку роботи.

2. Порядок надання та тривалість перерви для відпочинку і харчування встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку та/або колективним чи трудовим договором.

3. Працівникам віком до 18 років перерва для відпочинку і харчування надається в обов'язковому порядку, якщо тривалість їх робочого дня (зміни) становить не менше чотирьох годин.

4. На тих роботах, де через специфіку діяльності роботодавця перерву для відпочинку і харчування встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку та/або колективним договором.

5. Окрім перерви для відпочинку і харчування законодавством встановлюються спеціальні перерви (санітарно-оздоровчого призначення, обігрівання, інші спеціальні перерви).

6. Спеціальні перерви для годування дитини надаються працівниці, яка вигодовує дитину. Такі перерви надаються не рідше ніж через три години роботи тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. За наявності двох і більше дітей віком до півтора роки тривалість перерви має становити не менше години.

7. Перерви, передбачені частинами четвертою – шостою цієї статті, включаються в робочий час і підлягають оплаті.

#### Стаття 114. Щоденний (міжзмінний) відпочинок

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

#### Стаття 115. Щотижневий безперервний відпочинок. Вихідні дні

1. Працівник має право на щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин протягом кожного семиденного періоду.

2. Право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання у тому числі вихідних днів.

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день.

3. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день у разі застосування п'ятиденного робочого тижня встановлюється колективним та/або трудовим договором і, як правило, повинен надаватися поспіль із загальним вихідним днем.

4. При застосуванні режиму із підсумованим обліком робочого часу особливості забезпечення права працівників на щотижневий безперервний відпочинок встановлюються законодавством

5. Залучення до роботи працівників у період щотижневого відпочинку, в тому числі у вихідні дні, як правило, не допускається.

6. Залучення до роботи у період щотижневого відпочинку, в тому числі у вихідні дні, без згоди працівника допускається, як виняток, у випадках і порядку, передбачених статтею 104 цього Кодексу.

7. Колективним та/або трудовим договором можуть бути встановлені інші випадки залучення працівників за їх згодою до роботи у період щотижневого відпочинку, в тому числі у вихідні дні.

8. Робота у період щотижневого відпочинку, в тому числі у вихідні дні, компенсується наданням іншого рівнозначного періоду відпочинку (вихідного дня).

За згодою сторін замість надання іншого рівнозначного періоду відпочинку (вихідного дня) така робота оплачується у порядку, встановленому колективним та/або трудовим договором з урахуванням гарантій, визначених частиною другою статті 148 цього Кодексу.

9. До роботи у період щотижневого відпочинку, в тому числі у вихідні дні, забороняється залучати осіб, визначених у частині п'ятій статті 104 цього Кодексу.

#### Стаття 116. Святкові дні

1. Святковими днями, робота в які не проводиться, є:

1 січня – Новий рік;

8 березня – Міжнародний жіночий день;

1 травня – День праці;

8 травня – День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939-1945 років;

28 червня – День Конституції України;

15 липня – День Української Державності;

24 серпня – День незалежності України;

1 жовтня – День захисників і захисниць України;

24 і 25 грудня – Різдво Христове;

два дні (неділя і понеділок) – Пасха (Великдень);

два дні (неділя і понеділок) – Трійця.

2. За поданням релігійних громад інших конфесій, зареєстрованих в Україні, роботодавець надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування великих релігійних свят з відпрацюванням цих днів.

Таке відпрацювання може здійснюватися за погодженням між працівником та роботодавцем у вихідні дні або шляхом продовження роботи після закінчення робочого дня (зміни), але не більш як на чотири години.

3. Забороняється залучати працівників до роботи у святкові дні.

У виняткових випадках у святкові дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через специфіку діяльності роботодавця (безперервне виробництво, роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, невідкладні ремонтні та вантажно-розвантажувальні роботи тощо). На таких роботах працівники зобов'язані виконувати трудові обов'язки відповідно до графіків змінності.

4. Колективним та/або трудовим договором можуть бути встановлені інші випадки залучення працівників за їх згодою до роботи у святкові дні.

5. Порядок оплати за роботу у святкові дні встановлюється колективним та/або трудовим договором з урахуванням гарантій, визначених частиною другою статті 148 цього Кодексу.

6. До роботи у святкові дні забороняється залучати осіб, визначених у частині п'ятій статті 104 цього Кодексу.

Стаття 117. Відпустки та їх види

1. Кожен працівник має право на відпустку.

2. Встановлюються такі види відпусток:

1) щорічні оплачувані відпустки:

а) щорічна основна оплачувана відпустка,

б) щорічні додаткові оплачувані відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці,

в) інші щорічні додаткові оплачувані відпустки, передбачені законодавством;

2) відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творчі відпустки;

4) відпустки, пов'язані з народженням та вихованням дитини (дітей):

а) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами,

б) відпустки для догляду за дитиною,

в) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (дітей),

г) відпустка при народженні дитини (дітей),

д) відпустка працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

5) відпустки без збереження заробітної плати.

3. Законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором можуть встановлюватись інші види оплачуваних відпусток.

#### Стаття 118. Визначення тривалості відпусток

1. Тривалість відпусток визначається цим Кодексом, законами та іншими актами трудового законодавства, колективними угодами та договорами, трудовим договором і незалежно від режимів робочого часу та графіків роботи розраховується в календарних днях.

2. Святкові дні, робота в які не проводиться, при визначенні тривалості щорічних оплачуваних відпусток, відпустки при народженні дитини (дітей), відпустки працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, відпустки працівникам, які усиновили дитину (дітей), не враховуються.

3. Працівникам, з якими укладено строковий трудовий договір або трудовий договір про сезонну роботу, тривалість щорічних оплачуваних відпусток визначається пропорційно до відпрацьованого ними часу.

4. До щорічних оплачуваних відпусток не включаються дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку, в тому числі дні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

#### Стаття 119. 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 виникнення трудових відносин.

2. Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

3. Керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.

4. Працівникам віком до 18 років надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 31 календарний день.

5. Працівникам, які є особами з інвалідністю І і ІІ груп, надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів.

Стаття 120. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну оплачувану відпустку

1. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну оплачувану відпустку, зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах робочого часу неповної тривалості), протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому надавалось матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, в тому числі, час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

3) час щорічних оплачуваних відпусток, відпустки працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, відпустки при народженні дитини (дітей), відпустки працівникам, які усиновили дитину (дітей);

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігались місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), за винятком інших оплачуваних відпусток, не передбачених пунктами 3, 5 частини першої цієї статті;

5) час професійного навчання з відривом від роботи за направленням роботодавця;

6) час відпустки без збереження заробітної плати, яка надається за бажанням працівнику в обов'язковому порядку відповідно до частини першої статті 134 цього Кодексу;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

2. До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові оплачувані відпустки, зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних оплачуваних відпусток;

3) час роботи вагітних працівниць, переведених на підставі медичного висновку на іншу роботу, на якій вони не зазнають впливу небезпечних або шкідливих професійних факторів.

Стаття 121. Порядок і умови надання щорічних оплачуваних відпусток

1. Порядок та умови надання щорічних оплачуваних відпусток, у тому числі і їх поділу на частини, визначається цим Кодексом, законами та іншими актами трудового законодавства, колективними угодами та договорами, трудовим договором.



2. Право працівника на щорічні оплачувані відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шестимісячного строку безперервної роботи.

У разі надання працівникові щорічних оплачуваних відпусток до закінчення шестимісячного строку безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною третьою цієї статті.

3. Щорічні оплачувані відпустки повної тривалості у перший рік роботи, до настання шестимісячного терміну безперервної роботи, за бажанням працівника надаються:

- 1) вагітним працівницям;
- 2) працівникам, які мають дітей віком до півтора року та дитину з інвалідністю;
- 3) в інших випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором.

4. Черговість і періоди надання щорічних оплачуваних відпусток може визначатися графіком відпусток, який затверджується в порядку, встановленому в колективному договорі, а за його відсутності – роботодавцем, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіку відпусток ураховуються інтереси роботодавця, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних оплачуваних відпусток у межах, установлених графіком відпусток, узгоджується між працівником і роботодавцем не пізніше як за 14 календарних днів до встановленого графіком терміну.

5. Роботодавець зобов'язаний вести облік щорічних оплачуваних відпусток, що надаються працівникам.

6. Щорічні оплачувані відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) вагітним працівницям;
- 2) працівникам, які мають дітей віком до півтора року та дитину з інвалідністю;
- 3) працівникам віком до 18 років;
- 4) в інших випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором.

7. Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам закладів освіти щорічна основна оплачувана відпустка повної

тривалості у перший та наступні робочі роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

8. Працівникам, які працюють за учнівським трудовим договором, робота за яким поєднується з навчанням за дуальною формою освіти, щорічні оплачувані відпустки надаються одночасно з встановленням канікул у закладі освіти.

9. Працівникам, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, щорічні оплачувані відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

10. Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні оплачувані відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.

#### Стаття 122. Поділ щорічних оплачуваних відпусток на частини

1. Щорічні оплачувані відпустки за погодженням між працівником і роботодавцем можуть бути поділені на частини будь-якої тривалості, за умови що одна безперервна частина щорічної основної оплачуваної відпустки становитиме не менше 14 календарних днів.

2. Невикористана частина щорічної оплачуваної основної та/або додаткової відпусток надається працівникові, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

3. Ненадання роботодавцем або відмова роботодавцем у наданні працівникові щорічної оплачуваної відпустки впродовж робочого року з урахуванням положень цієї статті є грубим порушенням трудового законодавства.

#### Стаття 123. Відкликання з щорічних оплачуваних відпусток

1. Відкликання з щорічних оплачуваних відпусток допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, запобігання виробничій аварії або негайного усунення їх наслідків, для запобігання нещасним випадкам, простою, загибелі або псуванню майна роботодавця та в інших випадках, передбачених законом, з дотриманням вимог частини другої статті 122 цього Кодексу.

2. У разі відкликання із щорічних оплачуваних відпусток працівникові відшкодовуються пов'язані з відкликанням витрати в порядку, визначеному колективним чи трудовим договором, або за погодженням між роботодавцем і працівником.

3. У разі відкликання працівника з щорічної оплачуваної відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини цієї відпустки.

Стаття 124. Перенесення або продовження щорічних оплачуваних відпусток

1. Щорічні оплачувані відпустки за заявою працівника повинні бути перенесені на інший період або продовжені в разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку;

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

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

4) збігу щорічної оплачуваної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням;

5) в інших випадках, визначених законом.

2. Щорічні оплачувані відпустки, як виняток, можуть бути перенесені на інший період за ініціативою роботодавця у разі, якщо їх надання в раніше обумовлений період негативно впливатиме на діяльність роботодавця. Таке перенесення можливе лише за письмовою згодою працівника та за умови, що частину відпустки тривалістю не менше 28 календарних днів буде використано в поточному робочому році.

3. У разі перенесення щорічних оплачуваних відпусток новий термін їх надання встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, невикористана частина щорічної оплачуваної відпустки надається після закінчення дії причин, які зумовили її переривання, або за згодою сторін переноситься на інший період з дотриманням вимог частини першої статті 122 цього Кодексу.

4. Забороняється ненадання щорічних оплачуваних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також протягом робочого року працівникам, віком до 18 років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові оплачувані відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами та за особливий характер праці. Порушення вимог, установлених цією частиною, не позбавляє працівника права на своєчасно не використану відпустку чи на отримання грошової компенсації у випадках, визначених цим Кодексом.

Стаття 125. Грошова компенсація за невикористані відпустки

1. Заміна щорічних оплачуваних відпусток грошовою компенсацією, як правило, не допускається.

2. За бажанням працівника частина щорічної оплачуваної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданих

працівникові щорічних оплачуваних відпусток не повинна бути менше ніж 28 календарних днів.

3. У разі припинення трудового договору працівникові виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічних оплачуваних відпусток.

У разі розірвання трудового договору з працівником йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні відпустки працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, перенесені з минулого календарного року з підстав, передбачених у статті 132 цього Кодексу. 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 у іншого роботодавця.

4. У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних оплачуваних відпусток, а також відпустки працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини.

#### Стаття 126. Відпустки у зв'язку з навчанням

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

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

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

3) річного оцінювання під час здобуття базової загальної середньої 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 повної загальної середньої освіти за екстернатною формою навчання, надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

2. Працівникам, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту за вечірніми формами навчання, надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням для підготовки та складання атестацій, заліків, іспитів (екзаменів) загальною тривалістю до 35 календарних днів протягом навчального року.

3. Працівникам, які успішно без відриву від роботи здобувають фахову передвищу, вищу освіту за дистанційною, вечірньою та заочною формами

здобуття освіти, надаються додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для здобувачів першого та другого курсів:

а) фахової передвищої освіти з вечірньою формою здобуття освіти – 10 календарних днів,

б) вищої освіти з вечірньою формою здобуття освіти – 20 календарних днів,

в) фахової передвищої, вищої освіти з заочною формою здобуття освіти – 30 календарних днів,

г) фахової передвищої, вищої освіти з дистанційною формою здобуття освіти – 14 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для здобувачів третього і наступних курсів:

а) фахової передвищої освіти з вечірньою формою здобуття освіти – 20 календарних днів,

б) вищої освіти з вечірньою формою здобуття освіти – 30 календарних днів,

в) фахової передвищої, вищої освіти з заочною формою здобуття освіти – 40 календарних днів,

г) фахової передвищої, вищої освіти з дистанційною формою здобуття освіти – 14 календарних днів;

3) на період складання атестації здобувачам фахової передвищої, вищої освіти – 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту кваліфікаційної роботи студентам, які здобувають за дистанційною, вечірньою та заочною формами здобуття освіти фахову передвищу освіту, – два місяці, вищу освіту – чотири місяці.

4. Працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту аналогічного рівня наявної вищої освіти, за рішенням роботодавця можуть надаватися оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням або відпустка у зв'язку з навчанням без збереження заробітної плати.

5. Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від роботи, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

6. Працівникам, які здобувають освіту на третьому (освітньо-науковому / освітньо-творчому) рівні вищої освіти без відриву від роботи, надається

оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням загальною тривалістю до 30 календарних днів.

Працівникам, які здобувають науковий ступінь доктора наук без відриву від роботи, надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням загальною тривалістю до 30 календарних днів.

7. Для працівників, які без відриву від роботи здобувають вищу освіту за дистанційною, вечірньою та заочною формами здобуття освіти, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

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

9. Працівникам, які здобувають післядипломну освіту шляхом спеціалізації, підвищення кваліфікації або стажування, надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням за рішенням роботодавця, якщо інше не передбачено законодавством.

10. Працівникам, які підтверджують повну або часткову професійну кваліфікацію, здобуту шляхом неформальної та/або інформальної освіти, за рішенням роботодавця надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням тривалістю 5 календарних днів на рік.

11. Відпустки у зв'язку з навчанням, передбачені цією статтею, надаються на підставі заяви працівника та документу, оформленого закладом освіти або іншим суб'єктом освітньої діяльності, у якому працівник навчається впродовж навчального року, крім відпустки, передбаченої частиною десятою цієї статті, яка надається протягом календарного року.

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

#### Стаття 127. Творча відпустка

1. Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством або угодою між працівником і роботодавцем.

2. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України.

## Стаття 128. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

1. На підставі медичного висновку працівниці надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів (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).

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 післяпологової частини цієї відпустки.

3. За бажанням працівниці та у разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 70 календарних днів, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана нею частково або повністю після пологів, починаючи з дня пологів. При цьому загальна тривалість відпустки не може перевищувати сумарно 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів).

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

## Стаття 129. Відпустка для догляду за дитиною

1. Оплачувана відпустка для догляду за дитиною надається на прохання матері та/або батька дитини загальною тривалістю чотири місяці. Кожен із батьків має право використати половину такої відпустки в будь-який час до досягнення дитиною восьмирічного віку.

2. Порядок надання оплачуваної відпустки для догляду за дитиною встановлюється законодавством.

Оплата такої відпустки здійснюється за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

3. За бажанням матері, батька дитини віком до 3-х років роботодавець зобов'язаний надати неоплачувану відпустку 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.

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

5. 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.

6. У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, матері, батьку дитини в обов'язковому порядку надається неоплачувана відпустка тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

7. Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою, шостою цієї статті, можуть бути використані також бабою, дідом або законним представником дитини, яка є сиротою, позбавлена батьківського піклування та/або мати чи батько якої є самотніми.

8. Для цілей цього Кодексу самотньою 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; самотнім батьком є – батько дитини, мати якої померла, відповідно до рішення суду позбавлена батьківських прав, визнана безвісно відсутньою або оголошена померлою, якщо ця дитина не була усиновлена іншою жінкою.

9. Баба, дід або законний представник дитини під час подання заяви про надання відпустки повинні надати свідоцтво про народження дитини та довідку з місця роботи (навчання) самотньої матері/батька про невикористання нею/ним такої відпустки або документ, що засвідчує наявність у дитини статусу дитини-сироти чи дитини, позбавленої батьківського піклування. Законний представник дитини також має подати документ на підтвердження свого статусу.

10. Для підтвердження статусу «самотньої 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 «самотньої 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.

11. Особи, зазначені в цій статті, повинні повідомити роботодавця, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, визначених у трудовому договорі, про початок та дострокове припинення відпустки не пізніше, як за 14 календарних днів.

Стаття 130. 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 129 цього Кодексу.

#### Стаття 131. Відпустка при народженні дитини (дітей)

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

1) чоловіку, дружина якого народила дитину (дітей);

2) батьку дитини (дітей), який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови, що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини (дітей), в якому зазначається інформація про батька дитини;

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини (дітей), які фактично здійснюють догляд за дитиною (дітьми), мати чи батько якої (яких) є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини (дітей).

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

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

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

Стаття 132. Відпустка працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи

1. Оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових днів надається за основним місцем роботи кожного календарного року:

- 1) матері та батьку двох або більше дітей віком до 15 років;
- 2) матері та батьку дитини (дітей) з інвалідністю віком до 18 років;
- 3) самотнім матері та батьку;
- 4) матері та батьку повнолітніх сина або дочки з інвалідністю з дитинства підгрупи А І 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.

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

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

4. Зазначена в частині першій цієї статті відпустка надається понад щорічні оплачувані відпустки. Така відпустка, не використана в поточному календарному році, на наступний рік не переноситься, крім випадків, визначених частиною першою статті 124 цього Кодексу (коли вона має бути використана не пізніше як до кінця наступного календарного року).

#### Стаття 133. Оплата відпусток

1. Оплата відпусток, здійснюються за рахунок коштів роботодавця, якщо інше не передбачено законодавством.

2. Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, колективним або трудовим договором.

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

#### Стаття 134. 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) особам з інвалідністю – 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 дитину (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. Законодавством, колективною угодою, колективним або трудовим договором можуть передбачатися інші підстави, за наявності яких працівнику надається за його заявою в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

3. Працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік, якщо більш тривалий строк не передбачений колективним договором.

4. На час загрози поширення пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації спричиненої катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності, роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною третьою цієї статті.

## ГЛАВА 4. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

### Стаття 135. Норми праці

1. Норми праці встановлюються законодавством, колективними угодами, договорами для регулювання інтенсивності праці працівників.

Норми праці також встановлюються роботодавцем шляхом визначення обсягу робіт відповідно до трудових обов'язків працівника.

Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати.

2. До норм праці належать норми часу, виробітку, обслуговування, чисельності.

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

4. Норма виробітку – встановлений обсяг робіт (кількість одиниць продукції), що його повинен виконати (виробити) працівник або група працівників відповідної кваліфікації за обліковий період робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

5. Норма обслуговування – кількість знарядь праці, одиниць устаткування, виробничих та інших потужностей, що їх повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації за обліковий період робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

Особливим видом норми обслуговування є норма управління, що визначає кількість працівників, підпорядкованих керівникові.

6. Норма чисельності – це розрахункова кількість працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання визначеного обсягу робіт (виготовлення кількості одиниць продукції), виробничих або управлінських функцій за обліковий період робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

7. Норми праці встановлюються відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці (організаційно-технічних умов).

Роботодавець встановлює норми праці, виходячи з нормальної тривалості робочого часу, визначеної статтею 99 цього Кодексу.

При розробленні і встановленні норм праці враховуються перерви впродовж робочого дня (зміни), а також підготовчо-завершальний період, що входять до складу робочого часу.

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

#### Стаття 136. Встановлення, заміна і перегляд норм праці

1. Встановлення, заміна і перегляд норм праці (за винятком одноразових) здійснюються роботодавцем після проведення консультацій з представниками працівників.

Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду або заміни.

Тимчасові норми праці встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутністю затверджених нормативних матеріалів для нормування праці.

Одноразові норми праці встановлюються на окремі роботи, які мають разовий характер (позапланові, аварійні). До запровадження одноразових норм праці роботодавець повинен проінформувати представників працівників.

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

Норми праці визначаються, виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

- 1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;
- 2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання;
- 3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;
- 4) своєчасне забезпечення технічною документацією;
- 5) належні, здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідні освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників, тощо).

3. Роботодавець до запровадження нових, переглянутих, заміненних норм праці повинен роз'яснити працівникам будь-якими засобами комунікації причини та умови застосування таких норм.

4. Про запровадження нових, переглянутих, заміненних норм праці роботодавець повідомляє працівника не пізніше ніж за 7 календарних днів до їх запровадження.

Це правило не поширюється на запровадження тимчасових та одноразових норм праці, а також на випадки зниження норм праці у зв'язку з погіршенням організаційно-технічних умов або виявленням помилки при встановленні норм праці.

## ГЛАВА 5. ОПЛАТА ПРАЦІ

### Стаття 137. Заробітна плата

1. Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

2. Заробітна плата – обчислена у грошовому виразі винагорода, встановлена трудовим договором відповідно до законодавства, колективних угод та договорів, яку роботодавець виплачує працівникові за виконувану ним роботу.

3. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, професійно-ділових якостей працівника, результатів його

праці та господарської діяльності роботодавця і максимальним розміром, крім окремих випадків, визначених законом, не обмежується.

4. Заробітна плата працівника складається з:

1) основної заробітної плати (тарифні ставки (оклади), відрядні розцінки, посадові оклади (ставки заробітної плати) відповідно до встановлених норм праці);

2) додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій);

3) інших грошових виплат (заохочувальні виплати, виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми).

Стаття 138. Мінімальна заробітна плата

1. Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір винагороди, яка виплачується працівникові за виконану ним місячну або годинну норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється в місячному та погодинному розмірах.

2. У разі невиконання працівником місячної (годинної) норми праці розмір заробітної плати може бути меншим від мінімальної заробітної плати та обчислюється пропорційно до виконаної норми праці.

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

1) потреб працівників та їх сімей;

2) загального рівня середньої заробітної плати в цілому по Україні;

3) розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

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

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

6) рівня податків, обов'язкових зборів та внесків.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від 50 відсотків розміру середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності 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:

1) оплата за роботу в нічний час; за понаднормову роботу; за роботу у вихідні і святкові дні; за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роз'їзний (пересувний) характер робіт;

2) премії до святкових і ювілейних дат;

3) сума індексації заробітної плати;

4) 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 за поданням Кабінетом Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.

8. Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено.

Стаття 139. Державні гарантії щодо оплати праці

1. Мінімальними державними гарантіями щодо оплати праці є:

1) мінімальна заробітна плата в місячному та погодинному розмірах;

2) мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки), інша мінімальна базова величина в системах оплати праці;

3) мінімальний розмір оплати праці:

а) за роботу в нічний час;

б) за понаднормову роботу;

в) за роботу у вихідні і святкові дні;

г) за час простою не з вини працівника.

Законом можуть встановлюватись інші державні гарантії щодо оплати праці.

#### Стаття 140. Індиксація заробітної плати

1. Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.

Стаття 141. Компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати

1. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому законодавством.

#### Стаття 142. Системи оплати праці

1. Системи оплати праці формуються на основі розподілу виконуваних робіт за їх складністю, професійним і кваліфікаційним рівнем, у тому числі з урахуванням професійних стандартів, а у разі їх відсутності – кваліфікаційних характеристик професій.

2. Системами оплати праці є тарифна та інші системи.

3. Тарифна система оплати праці є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати та включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики (за відсутності професійних стандартів).

4. Система оплати праці, що застосовується роботодавцем, встановлюється у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, колективними угодами.

Якщо колективний договір не укладено, система оплати праці, що застосовується роботодавцем, встановлюється локальним нормативним актом роботодавця після проведення консультацій та за погодженням з представниками працівників.

5. Мінімальний розмір ставки (окладу) в тарифній системі оплати праці або інша мінімальна базова величина в інших системах оплати праці встановлюється в розмірі не меншому за 50 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.

Мінімальні розміри ставок (окладів), заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

6. Мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки) для працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, встановлюється Кабінетом Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.



7. Погодинна оплата праці є однією з систем почасової форми оплати праці і передбачає проведення нарахування заробітної плати працівникам виходячи з годинної тарифної ставки, яка встановлюється за домовленістю сторін або у колективному договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період.

Обов'язковою умовою застосування погодинної оплати праці є облік фактично відпрацьованих робочих годин та систематичний контроль за виконанням нормованих завдань.

Погодинна оплата праці застосовується з дотриманням встановлених законодавством норм тривалості робочого часу.

Робота понад встановлену норму тривалості робочого часу оплачується у підвищеному розмірі за домовленістю суб'єктів трудових відносин.

Погодинна оплата праці також запроваджується на підприємствах критично важливих та пріоритетних галузей національної економіки за результатами переговорів між галузевими організаціями об'єднань профспілок та галузевими організаціями об'єднань роботодавців, розмір якої не може становити нижче середнього розміру погодинної оплати праці для всіх галузей національної економіки станом на 1 липня року, що передує року запровадження погодинної оплати праці.

Погодинна оплати праці також може запроваджуватись для певних верств населення, незайнятого на постійній основі, таких як жінки або чоловіки з малолітніми дітьми, молодь, що суміщає роботу з навчанням, особи з інвалідністю, літні люди, які мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу.

8. 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.

#### Стаття 143. Форми оплати праці

1. Оплата праці працівників здійснюється за почасовою або відрядною формами.

2. Почасова форма оплати праці передбачає виплату працівникові заробітної плати, нарахованої за фактично відпрацьований час відповідно до встановленої тарифної ставки (окладу).

При почасовій оплаті працівникам можуть встановлюватися нормовані завдання. Для виконання окремих функцій та обсягів робіт може бути встановлено норми обслуговування або норми чисельності працівників.

3. Відрядна форма оплата праці передбачає виплату працівникові заробітної плати, нарахованої на підставі відрядних розцінок за кількість виготовленої продукції або обсяг виконаної роботи за встановлену одиницю робочого часу.

#### Стаття 144. Порядок обчислення середньої заробітної плати

1. Порядок обчислення середньої заробітної плати встановлюється Кабінетом Міністрів України.

2. Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили.

#### Стаття 145. Сфера державного регулювання оплати праці

1. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, оподаткування доходів працівників, а також встановлення умов і розмірів оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів.

2. Умови і розміри оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України в межах бюджетних асигнувань, а також з урахуванням інших не заборонених законодавством джерел.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

Умови і розміри оплати праці суддів, прокурорів, членів національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, працівників її центрального апарату і територіальних органів та Голови та членів Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, а також інших працівників Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку визначаються законом.

Мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я визначається Кабінетом Міністрів України, у тому числі з дотриманням гарантій щодо мінімальної заробітної плати.

#### Стаття 146. Сфера колективно-договірного регулювання оплати праці

1. Колективно-договірне регулювання оплати праці працівників здійснюється на основі системи колективних угод (генеральна, галузева

(міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) та колективного договору з дотриманням вимог мінімальних державних гарантій щодо оплати праці.

У колективних договорах мінімальні державні гарантії оплати праці не можуть бути нижчими за встановлені колективними угодами.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених колективними угодами, але не нижче від мінімальних державних гарантій оплати праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів роботодавця терміном не більш як шість місяців.

#### Стаття 147. Оплата праці на окремих видах робіт

1. Оплата праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, особливо шкідливими та небезпечними умовами праці, здійснюється в підвищеному розмірі, який визначається з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним договором.

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 підвищеному розмірі відповідно до норм законодавства, колективних угод, колективного договору.

3. У разі відсутності колективного договору, перебування поза сферою дії колективних угод відповідно до цього Кодексу підвищена оплата праці працівників, зайнятих на роботах, зазначених у частині першій цієї статті, здійснюється локальним нормативним актом роботодавця. У такому разі розмір підвищення, визначеного частиною першою цієї статті, має бути не меншим, ніж встановлено генеральною угодою.

Стаття 148. Гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові дні, за понаднормову роботу

1. Робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, що встановлюється колективними угодами, колективним договором, трудовим договором, але не нижче 20 відсотків ставки (окладу) за кожен годину роботи у нічний час.

2. Робота у вихідні, святкові дні оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

3) працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота у вихідний, святковий день виконувалася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота виконувалася понад місячну норму.

3. Оплата в розмірі, визначеному в частині другій цієї статті, здійснюється за години, фактично відпрацьовані у вихідні, святкові дні.

4. Оплата понаднормових робіт здійснюється у подвійному розмірі.

За почасовою формою оплати праці понаднормова робота оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною формою оплати праці за понаднормову роботу виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за почасовою формою, – за всі відпрацьовані понаднормові години.

У разі застосування режиму з підсумованим обліком робочого часу оплачуються як понаднормові всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому абзацами першим і другим цієї частини.

Оплата у зазначених розмірах здійснюється за фактично відпрацьовані години.

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

#### Стаття 149. Оплата часу простою

1. Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин встановленої працівникові ставки (окладу).

2. Про початок простою, зумовленого несправністю устаткування, відсутністю інструментів, сировини та іншими причинами, які унеможливають продовження виконання працівником роботи, працівник зобов'язаний невідкладно повідомити 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 навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середня заробітна плата.

4. Час простою з вини працівника не оплачується.

Стаття 150. Повідомлення працівників про запровадження нових на зміну діючих умов оплати праці

1. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника в порядку, визначеному частинами другою та третьою статті 60 цього Кодексу.

Стаття 151. Оплата праці за сумісництвом

1. Працівники, які працюють за сумісництвом (виконують крім основної, іншу оплачувану роботу на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час у одного або декількох роботодавців), отримують заробітну плату за фактично виконану роботу на загальних підставах.

Стаття 152. Оплата праці при скороченій тривалості робочого часу

1. Оплата праці при скороченій тривалості робочого часу здійснюється як за робочий час нормальної тривалості.

Стаття 153. Оплата праці за робочий час неповної тривалості

1. Оплата праці за робочий час неповної тривалості здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.

Стаття 154. Оплата праці в разі суміщення професій (посад) та в разі застосування інших форм інтенсифікації праці

1. Працівникам, які виконують у того ж самого роботодавця одночасно з основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою), додаткову роботу за тією самою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи, здійснюються доплати за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

2. Розмір доплати за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених колективною угодою, колективним чи трудовим договором.

Стаття 155. Порядок оплати праці в разі виготовлення продукції, що виявилася браком

1. У разі виготовлення продукції, що виявилася браком, не з вини працівника (унаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі або з вини роботодавця, а також у разі виявлення браку після приймання виробів органом технічного контролю) оплата праці здійснюється за звичайними розцінками.

2. Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

## Стаття 156. Форма та місце виплати заробітної плати

1. Виплата працівникові заробітної плати здійснюється у грошовій одиниці України у безготівковій або у готівковій формі, у порядку та на умовах, визначених трудовим договором з дотриманням норм законодавства, колективних угод та договорів.

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

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

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через банки/небанківських надавачів платіжних послуг, які отримали право на відкриття і ведення обслуговування рахунків відповідно до Закону України «Про платіжні послуги», поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

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

## Стаття 157. Строки, періодичність та гарантії виплати заробітної плати

1. Заробітна плата виплачується працівникам в робочі дні, у строки, встановлені колективним договором або локальним нормативним актом роботодавця, погодженим з представниками працівників, 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.

2. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або локальним нормативним актом роботодавця, погодженим з представниками працівників, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку встановлення працівникові ставки (окладу).

3. Виплата заробітної плати працівникам із коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також коштів, отриманих від продажу майна роботодавця, з інших джерел, здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі, у тому числі за зобов'язаннями, забезпеченими заставою, до бюджетів, державних цільових фондів, не можуть здійснюватися за наявності заборгованості з виплати заробітної плати (крім сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування).

4. У разі порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 днів роботодавець зобов'язаний інформувати Інспекцію праці за формою, у порядку та у строки, визначеному Кабінетом Міністрів України.

#### Стаття 158. Інформування працівників про розмір оплати праці

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

1) загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифруванням за видами нарахувань;

2) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;

3) сума заробітної плати, що належить до виплати;

4) сума індексації заробітної плати;

5) суми податків і зборів

2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити повний та достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому законодавством порядку.

Стаття 159. Заборона обмежень права працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою

1. Забороняється будь-яке обмеження працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

2. Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцеві чи будь-якому посередникові за працевлаштування або збереження місця роботи.

#### Стаття 160. Обмеження відрахувань із заробітної плати

1. Відрахування із заробітної плати можуть здійснюватися лише у випадках, передбачених законом.

2. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їхньої заборгованості перед роботодавцем можуть здійснюватися на підставі індивідуального акта роботодавця у таких випадках:

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

У таких випадках роботодавець вправі видати індивідуальний акт про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого

для повернення авансу, погашення заборгованості, або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

2) при припиненні трудового договору з працівником до закінчення робочого року, в рахунок якого він уже отримав відпустку, за невідпрацьовані дні щорічної оплачуваної відпустки;

3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника роботодавцю (статті 175 та 176 цього Кодексу).

3. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, у тому числі у разі відрахування за кількома виконавчими документами, – п'ятдесяти відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

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

5. Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.

#### Стаття 161. Строки розрахунку при припиненні трудового договору

1. При припиненні трудового договору роботодавець зобов'язаний провести з працівником розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат не пізніше дня звільнення.

Якщо працівник у день звільнення не працював, зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

2. Про нараховані суми, із зазначенням окремо кожного виду виплат, належних 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. У разі виникнення спору про розмір сум, нарахованих працівникові при припиненні трудового договору, роботодавець у будь-якому разі повинен у зазначений у цій статті строк, , виплатити не оспорювану ним суму.

#### Стаття 162. Відповідальність роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником

1. У разі невиконання з вини роботодавця належних працівникові при звільненні сум у строки, зазначені в статті 161 цього Кодексу, за відсутності спору про їх розмір, роботодавець повинен виплатити працівникові його



середню заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

2. За наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті.

### РОЗДІЛ III. ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

Стаття 163. 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), середньої заробітної плати.

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

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

4. Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (контузію, травму або каліцтво) та перебувають на лікуванні в закладах охорони здоров'я, а також, які захоплені 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 закладах охорони здоров'я незалежно від строку лікування, звільнення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

5. Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

#### Стаття 164. Гарантії і компенсації при відрядженнях

1. Відрядженням є тимчасове виконання працівником трудових обов'язків за межами населеного пункту, де знаходиться робоче місце працівника, на підставі індивідуального акта роботодавця.

2. За відрядженим працівником зберігається місце роботи (посада) протягом усього часу відрядження, в тому числі й часу перебування в дорозі.

3. Оплата праці за виконану роботу працівнику, направленому у відрядження, здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середньої заробітної плати.

4. Працівники мають право на отримання компенсацій 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) житла або на розміщення в готелі та компенсуються інші витрати, передбачені законодавством та трудовим договором.

5. Правила щодо виплати компенсацій у зв'язку з відрядженням застосовуються також у випадку, якщо відповідно до укладеного трудового договору робоче місце працівника знаходиться в іншому населеному пункті, ніж місцезнаходження роботодавця, і працівник за його наказом (розпорядженням) здійснює поїздки до місцезнаходження роботодавця.

6. На працівника, який перебуває у відрядженні, поширюється режим роботи того роботодавця, до якого він відряджений, якщо інше не обумовлене сторонами трудового договору. Замість днів відпочинку, не використаних за час відрядження, інші дні відпочинку після повернення з відрядження не надаються.

7. Якщо працівник спеціально відряджений для роботи у вихідні або святкові дні, то компенсація за роботу в ці дні виплачується відповідно до статті 144 цього Кодексу.

8. Час проїзду працівника до місця відрядження і назад включається до часу перебування у відрядженні.

Якщо час проїзду до місця відрядження або повернення з відрядження збігається з вихідним, святковим днем, працівник має право на інший день відпочинку.

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

- 1) країни чи країн, куди направляється працівник, та строку такого відрядження;
- 2) валюти, в якій здійснюватиметься оплата праці;
- 3) грошових виплат та допомоги в натуральній формі, пов'язаних з перебуванням працівника за кордоном (у разі їх здійснення);
- 4) умов, повернення в Україну після закінчення строку відрядження (у разі їх наявності).

10. Забороняється направляти у відрядження:

- 1) працівників віком до 18 років;
- 2) інші категорії працівників, передбачені законодавством.

Вагітні працівниці, працівники, які мають дитину віком до півтора року, дитину з інвалідністю, здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, можуть направлятися у відрядження лише за їхньою письмовою згодою, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.

Стаття 165. Гарантії та компенсації працівникам при репатріації працівника

1. Для цілей цієї статті репатріацією працівника є повернення працівника, який перебуває у відрядженні за кордоном до його постійного місця проживання чи до місцезнаходження роботодавця.

2. Репатріація працівника організовується роботодавцем за його рахунок.

Якщо роботодавець не може організувати репатріацію, цей обов'язок покладається на відповідні органи державної влади, з відшкодуванням витрат за рахунок роботодавця.

3. Репатріація працівника організовується у випадках:

- 1) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- 2) припинення трудового договору в разі смерті працівника;
- 3) закінчення строку трудового договору або трудового договору, що закінчився за кордоном;
- 4) захворювання, отримання травм чи з інших причин, підтверджених медичним висновком, якщо працівник є транспортабельним за медичними показаннями;
- 5) катастрофи, аварії на транспортному засобі, на якому працював працівник;

б) неможливості власника транспортного засобу виконувати обов'язки роботодавця внаслідок, продажу транспортного засобу, зміни реєстрації, арешту транспортного засобу або з інших причин;

7) якщо транспортний засіб, на якому працівник виконував трудову функцію та який без згоди працівника направляється в район воєнних (бойових) дій;

8) в інших випадках, визначених законодавством, колективним або трудовим договором.

4. Днем припинення трудового договору працівника у разі його репатріації вважається щонайменше наступний після прибуття працівника до місця його проживання або до місцезнаходження роботодавця, крім випадку, передбаченого пунктом 2 частини третьої цієї статті. За цей час за працівником зберігається середня заробітна плата.

Стаття 166. Гарантії та компенсації працівникам, робота яких має роз'їзний (пересувний) характер, чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом

1. Працівникам, робота яких має роз'їзний характер, чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом, за дні перебування в дорозі від місця розташування роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи та у зворотному напрямку виплачується замість сум добових витрат надбавка (польове забезпечення) у розмірах, визначених трудовим чи колективним договором, але не менше 30 відсотків тарифної ставки (окладу).

2. Дні перебування в дорозі від місця розташування роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи та у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також дні затримки в дорозі через несприятливі метеорологічні умови чи з вини перевізника оплачуються в розмірі тарифної ставки (окладу).

Стаття 167. Гарантії і компенсації під час підвищення кваліфікації

1. У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігаються місце роботи (посада) і середня заробітна плата.

Працівнику, якого направлено для підвищення кваліфікації з відривом від роботи в інший населений пункт, відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для відряджень.

Стаття 168. Гарантії на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю

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

#### Стаття 169. Гарантії працівникам, яких направлено на медичний огляд

1. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників, які відповідно до законодавства повинні проходити періодичний медичний огляд у робочий час із збереженням місця роботи (посади) та середньої заробітної плати.

#### Стаття 170 Гарантії працівникам, які є донорами крові та її компонентів

1. За працівником, який увільняється від роботи у день здійснення донації крові та/або її компонентів, зберігається середня заробітна плата.

2. Безпосередньо після кожного дня здійснення донації крові та/або її компонентів працівнику надається день відпочинку із збереженням середньої заробітної плати. За бажанням працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.

3. У разі донації крові та/або компонентів крові у період щорічної відпустки така відпустка продовжується на один день.

4. Підстави та умови увільнення від роботи працівників у день донації крові та/або її компонентів визначаються законом.

### РОЗДІЛ IV. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ

#### Стаття 171. Загальні засади матеріальної відповідальності працівників

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

2. Пряма дійсна майнова шкода – це втрата, погіршення або зниження цінності майна роботодавця, а також витрати роботодавця на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або здійснення ним зайвих грошових виплат, що виникли внаслідок порушення працівником трудових обов'язків.

До прямої дійсної майнової шкоди не включаються неодолимий роботодавцем прибуток та/або упущена вигода.

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

3. Працівник звільняється від матеріальної відповідальності за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок діянь, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання роботодавцем зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.

Заподіяною в умовах нормального виробничо-господарського ризику може бути шкода, що сталася при пошуку або випробуванні нових, виправданих у

конкретних обставинах технологічних прийомів роботи, якщо були застосовані всі доступні заходи для запобігання шкоди і якщо при цьому неможливо було виконати роботу в інший спосіб або для цього були потрібні значні витрати, що перевищують шкоду.

4. Працівник звільняється від матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну ним у стані крайньої необхідності.

5. Обов'язок доведення наявності прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної внаслідок винних протиправних дій (бездіяльності) працівника, що полягали у порушенні ним трудових обов'язків, покладається на роботодавця.

6. За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньої заробітної плати (обмежена матеріальна відповідальність).

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

7. Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до інших видів юридичної відповідальності.

8. Розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності.

Стаття 172. Матеріальна відповідальність працівників виконавчих органів господарських товариств

1. Працівник, який є одноосібним виконавчим органом господарського товариства або членом колегіального виконавчого органу господарського товариства, несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної шкоди, включаючи недержаний роботодавцем прибуток (упущену вигоду).

Стаття 173. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі заподіяної шкоди

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

1) умовами трудового договору між працівником і роботодавцем передбачено повну матеріальну відповідальність працівника відповідно до статті 172 цього Кодексу;

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

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

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

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

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

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

8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно нестачею, неповерненням, знищенням 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 Кодексом;

9) майнову шкоду роботодавцю заподіяно уповноваженою посадовою особою, винною в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

Стаття 174. Умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності

1. Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені у трудовому договорі з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та:

1) посада або робота якого безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням переданих роботодавцем працівникові матеріальних цінностей (майна). Перелік таких робіт затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин;

2) виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи.

2. Вичерпний перелік матеріальних цінностей (майна), що передаються працівникові для виконання визначених трудовим договором робіт, вказується в акті приймання-передачі, який складається роботодавцем на підставі інвентаризаційних документів, та підписується працівником і роботодавцем.

Працівник несе повну матеріальну відповідальність за передані йому роботодавцем матеріальні цінності (майно) з моменту підписання акта приймання-передачі.

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

4. У разі відмови працівника від укладення додаткової угоди про зміну умов трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності трудовий договір може бути розірвано в порядку, визначеному статтею 76 цього Кодексу.

#### Стаття 175. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди

1. Розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі відомостей бухгалтерського обліку з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей (майна) за вирахуванням фізичного та/або морального зношення, що встановлюється згідно з визначеними нормами.

За відсутності таких норм вартість матеріальних цінностей визначається роботодавцем з урахуванням фізичного та/або морального зношення та дійсного стану відповідних цінностей.

2. У разі розкрадання, недостачі, неповернення, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей (майна) розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається роботодавцем за ринковими цінами, що діють у відповідній місцевості на день відшкодування шкоди.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної роботодавцю розкраданням, недостачею, неповерненням, умисним знищенням або псуванням певних видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

#### Стаття 176. Порядок відшкодування шкоди

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

2. Працівник може добровільно покрити заподіяну шкоду повністю або частково шляхом внесення грошової суми на рахунок роботодавця або передачі йому рівноцінного майна (матеріальних цінностей). За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснено із розстроченням платежу або в інший спосіб.



3. Якщо протягом одного місяця з дня отримання вимоги роботодавця, працівник добровільно не відшкодував шкоду, і між сторонами трудового договору не досягнуто згоди щодо розстрочення платежу або відшкодування шкоди в інший спосіб, роботодавцем видається наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матеріальної відповідальності, про що працівник повідомляється під розписку.

Такий наказ (розпорядження) роботодавця може бути видано не пізніше 6 місяців з дня встановлення факту заподіяння прямої дійсної майнової шкоди працівником за умови, що розмір шкоди не перевищує середньої заробітної плати працівника.

4. На підставі наказу (розпорядження), зазначеного в частині третій цієї статті, роботодавець має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника з дотриманням обмежень, встановлених статтею 160 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.

5. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середню заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець 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 177. Обставини, що підлягають урахуванню судом під час прийняття рішення про відшкодування шкоди працівником

1. Визначаючи суму, яка підлягає стягненню з працівника в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної роботодавцеві, суд враховує, крім розміру такої шкоди, ступінь вини працівника і конкретні обставини, за яких шкода була заподіяна. Якщо пряма дійсна майнова шкода стала наслідком не лише винних протиправних дій чи бездіяльності працівника, а й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, повинен бути відповідно зменшений.

Стаття 178. Матеріальна відповідальність групи працівників

1. Матеріальна відповідальність групи працівників може запроваджуватися у разі спільного виконання ними окремих видів робіт, визначених пунктом 1 частини першої статті 174 цього Кодексу, коли неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного працівника окремо.

Письмовий договір про матеріальну відповідальність групи працівників укладається між роботодавцем і всіма членами групи працівників. Типовий договір про матеріальну відповідальність групи працівників затверджується

центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

2. Підставою для притягнення членів групи працівників до матеріальної відповідальності є пряма дійсна майнова шкода, заподіяна розкраданням, недостачею, неповерненням, умисним знищенням або псуванням матеріальних цінностей, а також їх знищенням або псуванням через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами.

3. Матеріальна відповідальність між членами групи розподіляється пропорційно до тарифної ставки (окладу) і часу, відпрацьованого кожним із працівників після останньої інвентаризації.

4. Члени групи працівників звільняються від відшкодування шкоди, якщо буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини.

5. Умови застосування матеріальної відповідальності групи працівників визначаються колективним договором та/або письмовим договором про матеріальну відповідальність групи працівників.

Стаття 179. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження майна працівника, якщо такий обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, у приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичайним, а працівник не має змоги здійснювати його зберігання або його позбавлено такої можливості тимчасово.

2. Незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника у випадках, зазначених у частині першій цієї статті, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або сплатити суму, на яку його вартість зменшилася. Розмір шкоди визначається відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди. За наявності згоди працівника шкода може бути відшкодована в натурі.

Стаття 180. Матеріальна відповідальність роботодавця в інших випадках

1. Роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором.

Стаття 181. Відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди

1. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові своїми діями або бездіяльністю, які порушують його трудові права, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, та які призвели до приниження гідності й честі, душевних чи фізичних страждань, втрати

нормальних життєвих зв'язків і вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя.

2. Моральна шкода, заподіяна роботодавцем працівнику відшкодовується відповідно до цивільного законодавства.

### **КНИГА ТРЕТЯ. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

Стаття 182. Соціальний діалог та засади його здійснення

1. Соціальний діалог – це система взаємовідносин між його сторонами, спрямована на зближення позицій, досягнення спільних домовленостей, прийняття та виконання узгоджених рішень з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, участь у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики.

2. Соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, які становлять обопільний інтерес.

3. Соціальний діалог здійснюється на засадах:

- 1) верховенства права;
- 2) незалежності, легітимності та репрезентативності сторін та їх представників;
- 3) недопущення дискримінації;
- 4) демократії (участі працівників та їх представників в організації та управлінні працею);
- 5) поваги до основних прерогатив і автономії сторін соціального діалогу;
- 6) рівноправності сторін і довіри, добросовісності у відносинах;
- 7) державної підтримки розвитку соціального діалогу;
- 8) доступу сторін соціального діалогу до інформації, пов'язаної із соціальним діалогом;
- 9) свободи об'єднань;
- 10) конструктивності та взаємодії;
- 11) добровільності ухвалення зобов'язань;
- 12) пріоритету колективних переговорів;
- 13) обов'язковості розгляду пропозицій сторін соціального діалогу;
- 14) дотримання досягнутих домовленостей;
- 15) відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

4. Організація та порядок здійснення соціального діалогу, органи соціального діалогу, критерії репрезентативності його сторін тощо визначаються Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

Стаття 183. Рівні та сторони соціального діалогу

1. Соціальний діалог здійснюється:

1) на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі;

2) на локальному рівні на двосторонній основі.

2. До сторін соціального діалогу належать:

1) на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

2) на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

3) на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки, організації профспілок відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців, їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; сторона органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, їх структурні підрозділи в межах повноважень, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади;

4) на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, що об'єднують працівників юридичної особи-роботодавця, її відокремленого підрозділу, або фізичної особи-роботодавця, та представляють інтереси працівників такого роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками представники (представник); сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець, його відокремлений підрозділ або їх уповноважені представники.

3. Для участі в колективних переговорах з укладання колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та в міжнародних

заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

#### Стаття 184. Колективні угоди

1. Колективна угода – це правовий акт (нормативно-правовий договір), що укладається між сторонами соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

2. Залежно від рівня соціального діалогу видами колективних угод є:

- 1) на національному рівні – генеральна угода;
- 2) на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- 3) на територіальному рівні – територіальні угоди.

3. У галузях, в яких відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, можуть укладатися галузеві угоди обмеженої дії.

Галузева угода обмеженої дії – правовий акт (нормативно-правовий договір), що укладається відповідно до цього Кодексу в галузях, в яких відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на галузевому рівні.

У галузях, в яких рішення місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування регулюють оплату та інші умови праці, на територіальному рівні можуть укладатися територіальні угоди в окремій галузі.

Особливості суб'єктного складу сторін та сфери дії таких угод визначаються цим Кодексом.

#### Стаття 185. Колективний договір

1. Колективний договір – правовий акт (нормативно-правовий договір), що укладається між сторонами соціального діалогу на локальному рівні з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

2. Колективний договір може укладатися у відокремлених підрозділах роботодавців – юридичних осіб в межах компетенції цих підрозділів та визначених повноважень суб'єктів його сторін.

#### Стаття 186. Сфера дії колективних угод та договорів

1. Положення колективної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для:

1) суб'єктів сторін угоди;

2) роботодавця та працівників, якщо роботодавець перебуває у сфері дії суб'єкта сторони роботодавців угоди через відповідне членство або належить до сфери управління суб'єкта сторони органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування угоди.

У колективній угоді зазначається перелік суб'єктів сторін угоди. За домовленістю сторін у колективній угоді може визначатися перелік роботодавців, які перебувають у сфері дії суб'єктів сторін угоди.

2. Положення генеральної угоди є обов'язковими для врахування в інших колективних угодах та в колективних договорах.

У разі якщо для роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, обов'язковими є умови кількох галузевих (міжгалузевих) угод, застосовуються положення угоди, укладеної за участю центральних органів виконавчої влади та виключно репрезентативних суб'єктів сторін соціального діалогу. Положення іншої галузевої (міжгалузеві) угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з такою угодою.

У разі якщо для роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, обов'язковими є умови галузевої (міжгалузеві) угоди та територіальної угоди, застосовуються положення галузевої (міжгалузеві) угоди. Положення територіальної угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з галузевою (міжгалузеві) угодою.

3. У разі якщо роботодавець не перебуває у сфері дії суб'єкта відповідної сторони колективної угоди, але він та працівники, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, висловили бажання застосовувати її положення, рішення про застосування положень угоди приймається ними разом у межах їх повноважень, визначених законодавством (роботодавці-юридичні особи державної, комунальної форми власності - за згодою органу, до сфери управління якого вони належать або якому підпорядковані, підзвітні та підконтрольні). Таке рішення оформлюється у спосіб, визначений за взаємною згодою сторін.

4. Положення колективного договору з питань, що відповідно до законодавства та обов'язкових для сторін колективних угод регулюються колективними договорами, поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках.

Дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених цим колективним договором.

Стаття 187. Заборона втручання в законну діяльність, пов'язану із веденням колективних переговорів, укладенням колективних угод та договорів і контролем за їх виконанням

1. Забороняється будь-яке втручання, що може обмежити законні права працівників, профспілок, їх організацій та об'єднань, роботодавців, їх організацій та об'єднань організацій роботодавців, а також вільно обраних представників працівників, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективних угод та договорів, здійсненні контролю за їх

виконанням, з боку іншої сторони колективних переговорів, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, господарського управління, інших юридичних та фізичних осіб.

#### Стаття 188. Сторони колективних угод та договорів

1. Сторонами колективної угоди є сторони соціального діалогу відповідного рівня, визначені у статті 183 цього Кодексу, у складі суб'єктів, від імені яких укладено таку угоду, та суб'єктів, які приєдналися до сторін цієї угоди протягом її дії.

2. Сторонами колективного договору є сторони соціального діалогу на локальному рівні, визначені у статті 183 цього Кодексу.

### РОЗДІЛ II. КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ

#### Стаття 189. Право на ведення колективних переговорів

1. Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних угод та договорів, внесення до них змін і доповнень.

2. Право на ведення колективних переговорів щодо укладення колективних угод та договорів надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до статті 183 цього Кодексу, крім галузевих угод обмеженої дії, територіальних угод, що укладаються на території територіальної громади, територіальних угод в окремій галузі, для укладення яких склад сторін колективних переговорів визначається з урахуванням пріоритетності, передбаченої цією статтею.

У разі якщо умови праці регулюються рішеннями державних колегіальних органів, ці органи за рішенням сторін колективних переговорів залучаються до переговорного процесу.

Під час колективних переговорів щодо укладення галузевих угод обмеженої дії:

1) суб'єктами профспілкової сторони можуть бути:

а) репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання професійних спілок, що представляють інтереси профспілок цієї галузі, які входять до їх складу;

б) нерепрезентативні на галузевому рівні всеукраїнські профспілки, їх об'єднання цієї галузі – у разі відсутності таких репрезентативних на національному рівні об'єднань;

2) суб'єктами сторони роботодавців можуть бути:

а) репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство;

б) нерепрезентативні на галузевому рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців галузі, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство, - у разі відсутності таких репрезентативних об'єднань на національному рівні;

в) інші об'єднання організацій роботодавців, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство, за умови, що до їх установчих документів включено право на ведення колективних переговорів від імені своїх членів, – у разі відсутності всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців цієї галузі.

3. Репрезентативними для участі в колективних переговорах з укладення територіальних угод на рівні територіальної громади є суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні адміністративно-територіальних одиниць, розташованих на території цієї територіальної громади, а в разі відсутності таких суб'єктів – суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні відповідної області.

4. До суб'єктного складу сторони роботодавців та профспілкової сторони колективних переговорів з укладення територіальних угод в окремій галузі повинні входити уповноважені організації репрезентативних на галузевому рівні всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та всеукраїнських профспілок, їх об'єднань або їх представники (у разі наявності).

5. Не допускається ведення переговорів та укладення колективних угод та договорів від імені працівників організаціями або органами, які утворені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

У разі якщо інтереси працівників представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу профспілок будь-якого рівня.

#### Стаття 190. Підготовка до ведення колективних переговорів

1. Колективні переговори щодо укладення колективних угод ведуться на дво- чи тристоронній основі, колективних договорів – на двосторонній основі.

2. Якщо в роботодавця створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення колективних переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавця.

Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

3. У разі якщо на національному, галузевому, територіальному рівнях діє кілька репрезентативних професійних спілок, їх організацій та об'єднань,



репрезентативних організацій роботодавців, їх об'єднань, кожна сторона до початку колективних переговорів утворює спільний представницький орган на відповідному рівні (у разі відсутності такого органу).

4. Ініціатором утворення спільного представницького органу сторони може виступати будь-яке репрезентативне об'єднання або організація відповідного рівня.

Ініціатор утворення спільного представницького органу сторони звертається з такою пропозицією до репрезентативних організацій (об'єднань) зазначеної сторони, які діють на відповідному рівні соціального діалогу згідно з реєстром сторін соціального діалогу.

На галузевому рівні соціального діалогу ініціатор утворення спільного представницького органу сторони звертається до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, для розміщення на його офіційному веб-сайті повідомлення про підготовку до колективних переговорів з укладення галузевої (міжгалузевої) угоди з метою інформування громадськості та репрезентативних суб'єктів сторін відповідного рівня.

Об'єднання чи організація, яким запропоновано взяти участь в утворенні спільного представницького органу, повинні письмово поінформувати про своє рішення протягом 14 календарних днів з дня отримання відповідної пропозиції.

Суб'єкти, що домовляються про утворення спільного представницького органу, до його утворення обмінюються інформацією про чисельність: для профспілок – їх членів, а для організацій та об'єднань профспілок – членів профспілок, що входять до їх складу; для організацій роботодавців та їх об'єднань – працівників, які працюють у роботодавців – членах відповідних організацій роботодавців.

Зазначена інформація формується на підставі рішення органу, який підтверджує репрезентативність суб'єктів сторін соціального діалогу.

Ненадання протягом строку, встановленого абзацом четвертим цієї частини, письмової відповіді об'єднанню чи організації, що ініціюють утворення спільного представницького органу сторони, та/або інформації, зазначеної в абзаці п'ятому цієї частини, вважається відмовою від участі у спільному представницькому органі та веденні колективних переговорів."

6. Репрезентативному об'єднанню або організації не може бути відмовлено в участі у спільному представницькому органі сторони на відповідному рівні як під час підготовки до ведення колективних переговорів, так і в разі письмового звернення новоутвореного суб'єкта щодо приєднання до спільного представницького органу в ході ведення колективних переговорів, крім випадків, зазначених в абзаці сьомому частини п'ятої цієї статті.

Відмова репрезентативному об'єднанню чи організації в участі у спільному представницькому органі може бути оскаржена до суду.

7. На відповідному рівні може бути утворений лише один спільний представницький орган відповідної сторони.

Порядок утворення спільного представницького органу сторони, його кількісний склад, повноваження, регламент роботи визначаються цією стороною самостійно шляхом укладення відповідної угоди.

Кількість представників кожної репрезентативної організації у спільному представницькому органі не може бути менше однієї особи та визначається пропорційно до чисельності:

1) для професійних спілок, їх організацій – їх членів (на локальному рівні – із числа працівників роботодавця, з яким проводяться колективні переговори), для об'єднань професійних спілок – членів організацій цих об'єднань;

2) для організацій роботодавців та їх об'єднань – працівників, які працюють у роботодавців – членів відповідних організацій роботодавців.

8. Спільний представницький орган сторони формує пропозиції, приймає рішення, пов'язані з колективними переговорами, укладенням та здійсненням контролю за виконанням колективної угоди, договору, інформує про них іншу сторону, а також виконує інші повноваження та функції щодо представництва відповідно до законодавства, колективних угод та договорів і угоди про утворення такого органу.

#### Стаття 191. Початок та ведення колективних переговорів

1. Колективні переговори щодо укладення колективної угоди, договору можуть бути ініційовані однією із сторін у будь-який час.

2. Колективні переговори щодо внесення змін до колективної угоди, договору, укладення нових колективної угоди, договору розпочинаються за ініціативою будь-якої сторони у строки, визначені чинними колективною угодою, договором.

Якщо такі строки не визначені, колективні переговори можуть бути ініційовані однією із сторін у будь-який час."

3. У разі якщо одна із сторін письмово ініціювала проведення колективних переговорів, інша сторона (інші сторони) не може (не можуть) ухилятися від участі в них.

4. Для ведення колективних переговорів сторони утворюють спільну робочу комісію.

Сторони після отримання письмової пропозиції щодо проведення колективних переговорів протягом 15 календарних днів розпочинають консультації та не пізніше наступних 15 календарних днів визначають строк формування складу спільної робочої комісії та дату її першого засідання.

Сторони самостійно визначають кількість своїх представників до складу спільної робочої комісії, як правило, на паритетній основі, та координаторів від сторін у складі цієї комісії.

Первинна профспілкова організація може залучати для ведення колективних переговорів представників вищого за статусом виборного органу своєї професійної спілки.

5. Порядок і строки ведення колективних переговорів щодо укладення колективної угоди, договору, внесення змін і доповнень до них, повноваження спільної робочої комісії визначаються спільним рішенням сторін з урахуванням норм цього Кодексу.

6. Інформація про початок колективних переговорів та їх перебіг є відкритою.

На національному рівні сторони до початку колективних переговорів домовляються про конкретний перелік та кількість питань, які необхідно включити до змісту генеральної угоди, та визначають граничну кількість можливих пропозицій від кожної сторони до її тексту.

Сторони надсилають інформацію про початок колективних переговорів з укладення галузевої (міжгалузевої) угоди до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, для її оприлюднення на його офіційному веб-сайті з метою інформування заінтересованих суб'єктів відповідного рівня, роботодавців галузі.

7. Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що на відповідному рівні соціального діалогу не відповідають критеріям репрезентативності, можуть надавати репрезентативним організаціям та об'єднанням під час ведення колективних переговорів щодо укладення колективних угод відповідного рівня свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами.

Під час ведення колективних переговорів центральними органами виконавчої влади з репрезентативними суб'єктами інших сторін щодо укладення галузевих (міжгалузевих) угод пропозиції також можуть надавати роботодавці відповідної галузі (галузей).

8. Сторони забезпечують обмін інформацією, необхідною для ведення колективних переговорів, у визначені ними строки.

Сторона, що надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення у випадках, передбачених законом.

9. Сторони за взаємною згодою можуть призупинити колективні переговори на визначений ними строк з метою проведення консультацій, експертизи, отримання даних для підготовки відповідних рішень і пошуку компромісів.

10. Проект колективної угоди, договору, змін і доповнень до них, а також нерегульовані спільною робочою комісією розбіжності (у разі їх наявності) вносяться на розгляд сторін для прийняття відповідного рішення.

День завершення колективних переговорів визначається сторонами.

Стаття 192. Гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів

1. Працівники, які беруть участь у колективних переговорах як представники сторін, на час їх участі в засіданнях спільної робочої комісії та визначений сторонами час для підготовки проекту колективної угоди, договору, внесення змін і доповнень до них, здійснення контролю за виконанням колективної угоди, договору увільняються від виконання обов'язків за основним місцем роботи із збереженням середньої заробітної плати.

Таким працівникам можуть надаватися додаткові гарантії та компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективною угодою, договором, домовленостями сторін.

### РОЗДІЛ III. КОЛЕКТИВНІ УГОДИ

Стаття 193. Зміст колективної угоди

1. Зміст і структура колективної угоди визначаються сторонами в межах їх повноважень.

Колективною угодою визначаються домовленості і зобов'язання сторін з питань, що відповідно до законодавства регулюються в колективній угоді.

2. Генеральною угодою визначаються основні домовленості, зобов'язання і рекомендації сторін на національному рівні з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

3. Галузевою (міжгалузевою) угодою визначаються умови праці та зобов'язання сторін з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин у певній галузі/галузях.

До угоди галузевого рівня можуть бути включені, зокрема, питання щодо:

1) забезпечення продуктивної зайнятості працівників, запобігання масовим вивільненням;

2) створення галузевих фондів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

3) мінімальних гарантій в оплаті праці;

4) нормування та оплати праці в галузі відповідно до кваліфікації, за видами робіт та окремими професіями, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці з урахуванням норм законодавства про оплату праці;

5) визначення стандартів оплати висококваліфікованої праці за основними професіями;

6) гарантованих мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників;

7) умов і темпів зростання фондів оплати праці у роботодавців;

8) безпеки та здоров'я працівників на роботі;

9) заходів щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці;

10) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

11) медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їхніх сімей;

12) гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах;

13) гарантій діяльності профспілок, їх організацій та об'єднань;

14) порядку вирішення колективних трудових спорів.

Галузева (міжгалузева) угода може передбачати додаткові гарантії та пільги для працівників та інших категорій осіб, визначених сторонами, порівняно із законодавством і генеральною угодою.

Галузева (міжгалузева) угода може містити перелік кодів видів економічної діяльності згідно з Національним класифікатором України, на які вона поширюється.

4. Територіальною угодою визначаються умови праці та зайнятості працівників, роботодавці яких знаходяться в межах території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади.

З урахуванням економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, територіальних громад, територіальна угода може включати більш високі гарантії та пільги працівникам порівняно із законодавством і генеральною угодою.

Територіальна угода, укладена в окремій галузі, може містити перелік кодів видів економічної діяльності згідно з Національним класифікатором України, на які вона поширюється, а також включати більш високі гарантії та пільги працівникам порівняно з галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою.

5. У колективній угоді встановлюється строк її дії, порядок здійснення контролю за її виконанням, приєднання нових суб'єктів, умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень угоди, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень угоди зупиняється.

6. Колективні угоди не можуть погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

#### Стаття 194. Порядок підписання колективної угоди

1. Укладення колективної угоди здійснюється шляхом її підписання уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк.

У разі якщо сторонами не визначено строк підписання колективної угоди, угода підписується протягом 10 робочих днів з дня завершення колективних переговорів.

2. Колективна угода набирає чинності з дня її підписання, якщо інше не зазначено в угоді.

3. У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі профспілкової сторони, спільному представницькому органі сторони роботодавців, які вели колективні переговори, колективна угода також вважається укладеною, якщо її підписали відповідно:

1) представники профспілок, їх організацій, об'єднань, які представляють інтереси більше половини представлених у переговорах працівників;

2) представники організацій роботодавців, їх об'єднань, у членів яких працює більше половини працівників роботодавців, представлених у переговорах.

#### Стаття 195. Приєднання до сторони колективної угоди

1. До відповідної сторони укладеної колективної угоди можуть приєднатися суб'єкти сторони соціального діалогу відповідного рівня, які утворені після підписання такої угоди і беруть зобов'язання щодо її виконання.

2. Відповідна сторона колективної угоди не може відмовити у приєднанні суб'єктам, зазначеним у частині першій цієї статті, які дотрималися порядку приєднання, встановленого цією угодою.

3. Суб'єкт, який приєднався до сторони колективної угоди, отримує всі права та обов'язки, визначені цією угодою. У разі потреби сторони вносять зміни до колективної угоди, зокрема щодо суб'єктного складу відповідної сторони.

4. Рішення про приєднання приймається стороною колективної угоди не пізніше 15 робочих днів з дня отримання письмового звернення про приєднання.

Рішення про приєднання суб'єкта до сторони угоди або відмову у приєднанні надсилається стороною угоди суб'єкту, який звертався щодо приєднання протягом п'яти робочих днів з дня його прийняття. Копія такого рішення надсилається органу, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди до відома та оприлюднення.

Суб'єкт, який отримав рішення про приєднання до сторони угоди, протягом п'яти робочих днів з дня його отримання, інформує своїх членів про таке рішення.

#### Стаття 196. Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди

1. Дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, може бути поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), крім тих, у яких кількість працівників не перевищує 10 осіб.

Таке поширення можливе у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін галузевої (міжгалузевої) угоди та в разі, якщо така угода:

1) укладена відповідно до цього Кодексу центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі) або репрезентативними суб'єктами профспілкової сторони та сторони роботодавців;

2) зареєстрована без зауважень щодо невідповідності законодавству центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень на роботодавців – юридичних осіб державної та комунальної форми власності може бути поширена тільки за згодою органів, до сфери управління яких вони належать.

До прийняття рішення про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, забезпечує оприлюднення проекту рішення для можливості подання обґрунтованих зауважень.

Галузева угода обмеженої дії не підлягає поширенню.

2. Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень затверджується Кабінетом Міністрів України.

3. Інформація про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень оприлюднюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, та суб'єктами сторін такої угоди на їхніх офіційних вебсайтах.

#### Стаття 197. Строк дії колективної угоди

1. Строк дії колективної угоди визначається її сторонами в цій угоді.

2. Колективна угода діє до укладення нової, якщо інше не передбачено такою угодою або інше узгоджене рішення не прийнято сторонами.

3. Зміна складу, структури, найменування суб'єкта сторони, від імені якого укладена колективна угода, не тягне за собою втрату чинності такою угодою. У разі реорганізації суб'єкта сторони колективної угоди його права та обов'язки переходять до набувача (набувачів).

4. У разі ліквідації суб'єкта сторони колективної угоди її положення є чинними для всіх суб'єктів, інтереси яких представляє такий суб'єкт сторони угоди, протягом усього строку проведення ліквідації.

Стаття 198. Призупинення та зупинення дії окремих положень колективної угоди

1. Дія окремих положень колективної угоди може бути призупинена сторонами за взаємною згодою на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених угодою.

Про рішення щодо призупинення дії окремих положень колективної угоди сторони, в тижневий строк з дня його прийняття, інформують суб'єктів, що перебувають у сфері їх дії, та орган, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди.

2. У разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в колективній угоді, дія окремих положень угоди може бути зупинена на час дії таких обставин.

Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень колективної угоди внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) сторона угоди, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня його прийняття, повідомляє іншим сторонам/стороні та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди.

3. Рішення щодо призупинення, зупинення/поновлення дії окремих положень колективної угоди оприлюднюється в медіа та/або на офіційних вебсайтах суб'єктів сторін цієї угоди та органу, що здійснив її повідомну реєстрацію.

Стаття 199. Контроль за виконанням колективної угоди

1. Контроль за виконанням колективної угоди здійснюється безпосередньо сторонами, які її уклали, у порядку та строки, визначені цією угодою.

2. Під час здійснення контролю за виконанням колективної угоди сторони зобов'язані надавати на безоплатній основі одна одній інформацію та необхідні документи з питань, що є предметом колективної угоди, у порядку та строки, визначені цією угодою.

Сторона колективної угоди, яка надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до закону.

3. Сторони звітують про виконання колективної угоди в порядку, визначеному цією угодою, але не менше одного разу на рік.



Стаття 200. Обов'язок сторін щодо інформування про укладення та виконання колективної угоди

1. Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення такої угоди, про її укладення, внесення до неї змін і доповнень, продовження, призупинення, зупинення/поновлення дії окремих її положень, а також розміщують текст угоди, змін і доповнень до неї, інформацію про хід реалізації та прийняття рішень сторонами на офіційних вебсайтах суб'єктів сторін.

2. Сторони колективної угоди спільно надають тлумачення положень колективної угоди, роз'яснення їх змісту, сфери дії та застосування.

Спірні питання, що виникають із тлумачення положень колективної угоди, вирішуються в порядку, встановленому цим Кодексом та законодавством про вирішення колективних трудових спорів.

#### РОЗДІЛ IV. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ

Стаття 201. Зміст колективного договору

1. Зміст і структура колективного договору визначаються його сторонами в межах їх повноважень.

Колективним договором встановлюються умови праці, права, гарантії, домовленості та зобов'язання його сторін щодо регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, зокрема тих, що не врегульовані трудовим законодавством.

До колективного договору обов'язково включаються питання, що регулюються в колективному договорі відповідно до законодавства та колективної угоди, умови якої мають бути враховані сторонами договору (у разі її наявності).

2. Колективний договір може передбачати положення, зокрема щодо:

1) організації виробництва і праці та/або змін в їх організації, підвищення ефективності виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання колективному вивільненню;

2) професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

3) нормування та оплати праці, встановлення та зміни форм, систем і строків виплати заробітної плати, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, встановлення та зміни норм праці, систем оплати праці, розмірів заробітної плати та інших видів виплат (у тому числі доплат, надбавок, премій, гарантійних та компенсаційних виплат) з урахуванням норм законодавства про оплату праці;

4) режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку;

- 5) умов праці, у тому числі розумного пристосування для працівників з інвалідністю;
- 6) безпеки та здоров'я працівників на роботі;
- 7) робочого середовища;
- 8) страхування працівників;
- 9) медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їхніх сімей;
- 10) гарантій діяльності профспілкових організацій;
- 11) гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах;
- 12) порядку інформування та консультування з представниками працівників у випадках, передбачених цим Кодексом;
- 13) форм участі працівників, їх представників у визначенні напрямів соціально-економічної політики розвитку роботодавця;
- 14) заходів щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці;
- 15) запобігання та протидії мобінгу (цькуванню);
- 16) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 17) організації культурно-масової, фізкультурної роботи;
- 18) порядку вирішення колективних трудових спорів.

У колективному договорі встановлюється строк його дії, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (у разі потреби), умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень договору зупиняється.

У колективному договорі зазначається колективна угода, у сфері дії якої перебувають сторони та умови якої враховані в цьому договорі (у разі її наявності).

#### Стаття 202. Порядок затвердження колективного договору

1. Підготовлений спільною робочою комісією за результатами колективних переговорів проект колективного договору вноситься сторонами на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу для обговорення та прийняття рішення щодо його підписання.

Загальні збори (конференція) у разі потреби надають пропозиції до змісту проекту колективного договору."

Загальні збори (конференція) трудового колективу уповноважують осіб від суб'єктів сторони працівників на підписання колективного договору.

Загальні збори трудового колективу є правоможними в разі участі в них більше половини працівників юридичної особи-роботодавця, її відокремленого підрозділу, або фізичної особи-роботодавця, а конференція – у разі участі не менше двох третин делегованих працівників, якщо інше не встановлено законом.

Загальні збори (конференція) можуть бути проведені в онлайн форматі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій.

2. Рішення загальних зборів (конференції) приймаються закритим (таємним) або відкритим голосуванням більшістю голосів присутніх на них учасників.

3. У разі надання загальними зборами (конференцією) трудового колективу рекомендацій щодо змісту проекту колективного договору сторони продовжують колективні переговори, строк яких визначається сторонами. Доопрацьований проект колективного договору повторно вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу для прийняття рішення щодо його підписання.

#### Стаття 203. Порядок підписання колективного договору

1. Укладення колективного договору здійснюється шляхом його підписання уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк.

У разі якщо сторонами не визначено строк підписання колективного договору, договір підписується протягом п'яти робочих днів з дня прийняття відповідного рішення загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

2. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання, якщо інше не зазначено в договорі.

#### Стаття 204. Внесення змін і доповнень до колективних угод, договорів

1. Зміни і доповнення до колективних угод, договорів вносяться за згодою їх сторін у порядку, визначеному цим Кодексом для укладення колективних угод, договорів.

#### Стаття 205. Приєднання до сторони працівників колективного договору

1. До сторони працівників колективного договору можуть приєднатися профспілки чи організації профспілок, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників такого роботодавця та легалізовані (зареєстровані) після укладення договору.

Приєднання до сторони працівників колективного договору здійснюється в порядку, визначеному цим колективним договором, шляхом зміни суб'єктного

складу сторони. У разі потреби сторони вносять зміни до колективного договору.

2. Якщо сторони не встановили у колективному договорі порядок приєднання до сторони працівників або якщо встановлений порядок не відповідає вимогам цього Кодексу, приєднання здійснюється у порядку, передбаченому частиною третьою цієї статті.

3. Профспілка чи організація профспілки, що має статус первинної та легалізована (zareєстрована) після укладення колективного договору, подає заяву про приєднання до сторони працівників органу (уповноваженому представнику), який підписав колективний договір від імені працівників, та надає інформацію про кількість членів профспілки, яких об'єднує ця профспілкова організація.

Орган (уповноважений представник), який підписав колективний договір від імені працівників, протягом 10 робочих днів проводить переговори та приймає рішення про приєднання профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, до сторони працівників або про відмову у приєднанні та повідомляє про це заявника.

Якщо орган (уповноважений представник), який підписав колективний договір від імені працівників, не надав відповіді у встановлений строк, рішення про приєднання до сторони працівників вважається прийнятим.

Відмова у приєднанні до сторони працівників може бути оскаржена до суду.

Про приєднання до сторони працівників профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, повідомляється роботодавець.

#### Стаття 206. Строк дії колективного договору

1. Строк дії колективного договору визначається його сторонами в цьому договорі.

2. Колективний договір діє до укладення нового, якщо інше не передбачено цим договором або інше узгоджене рішення не прийнято його сторонами.

3. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір.

Порядок дії умов колективного договору у разі передачі суб'єкта господарювання визначений частиною шостою статті 28 цього Кодексу.

4. Колективний договір діє протягом усього строку ліквідації роботодавця.

Стаття 207. Призупинення та зупинення дії окремих положень колективного договору

1. Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена рішенням, прийнятим його сторонами за взаємною згодою, на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених договором.

Про прийняте рішення сторони колективного договору в тижневий строк з дня його прийняття інформують працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

2. У разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в колективному договорі, дія окремих його положень може бути зупинена на час дії таких обставин.

Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) сторона договору, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня його прийняття повідомляє іншу сторону, працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

#### Стаття 208. Контроль за виконанням колективного договору

1. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо його сторонами в порядку, визначеному цим договором.

2. Сторони колективного договору звітують про його виконання в порядку та строки, визначені цим договором, але не менше одного разу на рік.

3. Під час здійснення контролю за виконанням колективного договору його сторони зобов'язані на безоплатній основі надавати одна одній необхідну інформацію, у тому числі підтвердні документи, що є предметом колективного договору, у порядку, визначеному цим договором.

Сторона колективного договору, яка надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до закону.

#### Стаття 209. Ознайомлення працівників із текстом колективного договору

1. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника із текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень.

2. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору, зокрема, на вебсайтах суб'єктів сторін, та можливість його копіювання в порядку, визначеному цим договором. Порядок ознайомлення із текстом колективного договору, змінами і доповненнями до нього визначається цим договором.

Суб'єкти сторін колективного договору надають копію цього договору на запити органів, які розглядають трудові спори, та в інших випадках, передбачених законом.

3. Суб'єкти сторін колективного договору надають тлумачення положень договору, роз'яснення їх змісту, сфери дії та застосування.

Спірні питання, що виникають із тлумачення положень колективного договору, вирішуються в порядку, встановленому цим Кодексом та законодавством про вирішення колективних трудових спорів.

## РОЗДІЛ V. ПОВІДОМНА РЕЄСТРАЦІЯ КОЛЕКТИВНИХ УГОД, ДОГОВОРІВ, СТАТИСТИЧНІ ДАНІ ПРО УКЛАДЕНІ КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН КОЛЕКТИВНИХ УГОД, ДОГОВОРІВ, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

Стаття 210. Повідомна реєстрація колективних угод, договорів

1. Генеральна угода повідомній реєстрації не підлягає.

Галузеві (міжгалузеві) угоди підлягають повідомній реєстрації Національною службою посередництва і примирення.

Територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, а територіальні угоди іншого рівня, у тому числі в окремій галузі, колективні договори – місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

2. Повідомна реєстрація колективних угод, договорів, змін і доповнень до них проводиться на безоплатній основі. Відмова в повідомній реєстрації колективних угод, договорів, змін і доповнень до них не допускається.

3. Інформація про повідомну реєстрацію разом з текстом колективної угоди, змін і доповнень до неї, оприлюднюється на офіційних вебсайтах органу, що здійснив повідомну реєстрацію, та суб'єктів сторін такої угоди.

Інформація про повідомну реєстрацію колективного договору, змін і доповнень до нього надається працівникам суб'єктами його сторін.

Стаття 211. Статистичні дані про укладені колективні договори

1. Статистичні дані про колективні договори, угоди направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

Стаття 212. Відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди, договори і порядок вирішення спорів

1. За ухилення від участі в колективних переговорах, порушення чи невиконання колективних угод, договорів, ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних угод, договорів, ненадання особами, які представляють роботодавця, інформації

працівнику про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, винні особи притягаються до адміністративної відповідальності.

2. Трудові спори, що виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод, договорів, реалізації прав чи виконання (невиконання) обов'язків, встановлених колективною угодою, договором, тлумачення колективних угод, договорів, вирішуються в порядку, встановленому їх сторонами, а в разі недосягнення згоди – у порядку, передбаченому цим Кодексом та законодавством про вирішення колективних трудових спорів.

## **КНИГА ЧЕТВЕРТА. ТРУДОВІ СПОРИ**

### **РОЗДІЛ І. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ**

Стаття 213. Поняття та предмет індивідуального трудового спору

1. Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем, які виникають щодо:

- 1) укладення трудового договору;
- 2) виконання, зміни, призупинення або припинення трудового договору;
- 3) зміни умов праці;
- 4) оплати праці;
- 5) невиконання або неналежного виконання норм трудового законодавства, колективних угод та договорів, актів роботодавця;
- 6) інших питань, що впливають з індивідуальних трудових відносин.

Стаття 214. Способи вирішення індивідуальних трудових спорів

1. Індивідуальні трудові спори можуть бути врегульовані та вирішені:

- 1) шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудового договору (їх представниками);
- 2) за допомогою медіації (трудової медіації);
- 3) судом.

2. Проведення безпосередніх переговорів та/або медіації можуть бути визнані поважною причиною для поновлення строку звернення до суду.

Стаття 215. Вирішення індивідуального трудового спору шляхом переговорів

1. З метою захисту своїх прав та інтересів працівник звертається до роботодавця зі скаргою протягом 7 календарних днів з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права чи інтересу.

Не допускається створення для працівника будь-яких негативних наслідків у зв'язку з поданою ним скаргою та її розглядом відповідно до положень цієї статті.

2. Роботодавець повинен розглянути скаргу і вжити спроби для врегулювання викладених в ній питань шляхом безпосередніх переговорів з працівником не пізніше 7 календарних днів після отримання скарги.

3. У разі відмови роботодавця розглянути скаргу та/або розпочати безпосередні переговори у встановлений строк, або якщо під час переговорів між працівником і роботодавцем не було досягнуто згоди, працівник має право вдаватися до інших способів вирішення індивідуального трудового спору.

Стаття 216. Врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом медіації

1. З метою врегулювання індивідуального трудового спору за згодою між його сторонами може бути проведена медіація відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

2. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації в індивідуальному трудовому спорі укладаються в письмовій формі.

Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації в індивідуальному трудовому спорі, укладені в електронній формі, вважаються укладеними у письмовій формі.

3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду індивідуального трудового спору до суду.

Стаття 217. Вирішення індивідуальних трудових спорів судом

1. Сторони індивідуального трудового спору мають право в установленому законом порядку звернутися до суду за захистом своїх прав.

2. Той факт, що сторони не намагалися вирішити індивідуальний спір шляхом безпосередніх переговорів або медіації, не може бути підставою для відмови у прийнятті заяви та розгляді справи по суті.

Стаття 218. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів

1. Працівник має право звернутися до суду для вирішення індивідуального трудового спору в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частинами другою та третьою цієї статті.

2. У спорах про оплату праці працівник може звернутися до суду у будь-який строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, але не пізніше трьох місяців з дня одержання ним письмового повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні.



3. Для вирішення індивідуального трудового спору про припинення трудового договору (звільнення) працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) роботодавця про звільнення.

Індивідуальним трудовим спором про припинення трудового договору (звільнення) вважаються спори за позовами: про визнання звільнення незаконним та поновлення на роботі; про визнання звільнення незаконним та оплати часу вимушеного прогулу; про визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону.

3. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється тримісячний строк з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Стаття 219. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

1. У разі пропуску строків звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів, установлених статтею 218 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо сторона, яка звертається до суду, доведе наявність поважних причин пропуску таких строків.

2. У разі пропуску з поважних причин строків, установлених частиною другою статті 218 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, минуло не більше одного року.

Стаття 220. Рішення суду у справах про незаконне звільнення або переведення на іншу роботу

1. У разі звільнення працівника без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, суд відповідно до позовних вимог працівника ухвалює рішення про поновлення працівника на роботі та/або стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.

2. У разі незаконного переведення працівника на іншу роботу суд відповідно до позовних вимог працівника ухвалює рішення про поновлення його на попередній роботі та/або стягнення різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи.

3. У разі, якщо працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації роботодавця-юридічної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає працівника таким, якого було звільнено на підставі статті 76 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести відповідні виплати, передбачені частинами першою цієї статті, на ліквідаційну комісію або орган, уповноважений управляти майном

ліквідованого роботодавця-юридичної особи або у відповідних випадках - правонаступника.

4. У випадках, зазначених у частині третій цієї статті, трудовий договір вважається таким, що припинений на підставі рішення суду у день набрання ним законної сили.

5. У разі визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону, суд, який розглядає індивідуальний трудовий спір, змінює формулювання і визначає в рішенні підставу звільнення в точній відповідності з формулюванням норм закону. Якщо неправильне формулювання підстави звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд ухвалює рішення про виплату працівнику середньої заробітної плати за весь час вимушеного прогулу.

#### Стаття 221. Виконання рішення суду про поновлення на роботі

1. Рішення суду про поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.

2. Після ухвалення судом рішення про поновлення на роботі працівник повинен на наступний робочий день з'явитися на роботу і приступити до виконання своїх трудових обов'язків.

Рішення суду про поновлення на роботі вважається виконаним після видачі роботодавцем наказу про поновлення працівника на роботі та фактичного допуску працівника до роботи і можливості виконання ним своїх трудових обов'язків.

3. У разі затримки роботодавцем виконання рішення, передбаченого частиною першою цієї статті, суд постановляє ухвалу про виплату працівнику середньої заробітної плати або різниці в заробітній платі за весь час затримки.

Стаття 222. Рішення суду у справах, пов'язаних із встановленням факту існування, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору

1. При ухваленні рішення про встановлення факту існування трудових відносин, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповної тривалості робочого часу, у разі фактичного виконання роботи на умовах нормальної тривалості робочого часу (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»), суд одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на

доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Стаття 223. Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів

1. У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення на користь працівника заробітної плати, в тому числі гарантійних, компенсаційних виплат поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення приймалося на підставі повідомлених працівником неправдивих відомостей або поданих ним підроблених документів.

## РОЗДІЛ II. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ

### ГЛАВА 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 224. Поняття та принципи вирішення колективних трудових спорів

1. Колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності, що виникли між його сторонами, визначеними цим Кодексом щодо задоволення інтересу або реалізації прав чи виконання обов'язків сторін такого спору..

Примирна процедура – порядок розгляду колективного трудового спору безпосередньо сторонами під час переговорів, шляхом проведення трудової медіації або визначений сторонами альтернативний порядок вирішення спору, спрямований на досягнення взаємоприйняттого рішення.

Вирішення колективних трудових спорів здійснюється на принципах:

- 1) верховенства права;
- 2) незалежності, неупередженості та об'єктивності органів та осіб, які вирішують та/або сприяють вирішенню колективних трудових спорів;
- 3) пропорційності та забезпечення балансу інтересів сторін і держави;
- 4) добросовісності та взаємної поваги сторін;
- 5) рівноправності та паритетного представництва сторін;
- 6) співпраці сторін з метою пошуку компромісних рішень;
- 7) пріоритету примирних процедур;
- 8) доступності та оперативності;
- 9) дотримання сторонами досягнутих домовленостей, виконання угоди про вирішення колективного трудового спору та рішень трудового арбітражу;
- 10) конфіденційності під час примирних процедур та трудового арбітражу.

Стаття 225. Рівні колективного трудового спору. Сторони колективного трудового спору та їх представники

1. Колективні трудові спори можуть виникати на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Сторонами колективних трудових спорів є:

1) на національному рівні – всеукраїнські об'єднання профспілок, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, Кабінет Міністрів України;

2) на галузевому рівні – всеукраїнські профспілки, їх об'єднання, що діють у межах певної галузі (виду або кількох видів економічної діяльності), всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені за галузевою (міжгалузевою) ознакою, відповідні центральні органи виконавчої влади;

3) на територіальному рівні – республіканська профспілка, регіональні, обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; організації роботодавців, їх об'єднання, створені за територіальною ознакою; місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

4) на локальному рівні – сторона працівників, представниками якої є первинні профспілкові організації, які створені на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи – роботодавця, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для участі в примирних процедурах, трудовому арбітражі представники (представник) та сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи.

3. У разі виникнення колективного трудового спору щодо укладення, зміни або виконання колективної угоди, договору сторонами такого спору є сторони відповідної колективної угоди:

1) на національному рівні – генеральної угоди;

2) на галузевому рівні – галузевої (міжгалузевої) угоди;

3) на територіальному рівні – територіальної угоди;

4) на локальному рівні – колективного договору.

4. Якщо на відповідному рівні діє декілька профспілок, об'єднань профспілок, профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників щодо вирішення колективного трудового спору здійснюється спільним представницьким органом або спеціально утвореним тимчасовим об'єднаним представницьким органом. Ініціатива спільного представництва може виходити від будь-якої профспілки, об'єднання профспілок, профспілкової організації.

У разі, якщо профспілки, об'єднання профспілок, профспілкові організації не досягли взаємної згоди щодо вступу в колективний трудовий спір, будь-яка з них має право ініціювати спір самотійно, представляючи інтереси своїх членів.

Одночасно в одного роботодавця може відбуватися лише один колективний трудовий спір з одним і тим самим предметом спору.

5. До завершення колективного трудового спору в порядку, передбаченому цим Кодексом, інтереси сторін щодо колективного трудового спору представляють уповноважені органи (особи). За рішенням сторони колективного трудового спору уповноважений представницький орган (особа) може бути змінений.

#### Стаття 226. Права та обов'язки сторін колективного трудового спору

1. Сторони колективного трудового спору мають право на:

1) ініціювання колективного трудового спору та висунення вимог іншій стороні в установленому цим Кодексом порядку;

2) вибору медіатора, трудового медіатора, трудового арбітра для вирішення колективного трудового спору;

3) звернення до Національної служби посередництва і примирення за сприянням у вирішенні колективного трудового спору;

4) безпосередню участь у примирних процедурах, трудовому арбітражі;

5) отримання інформації, яка стосується предмету колективного трудового спору, від іншої сторони, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, інших органів;

6) застосування усіх не заборонених законодавством способів вирішення колективного трудового спору;

7) визначення у колективних угодах, договорах альтернативних способів вирішення колективних трудових спорів;

8) інші права, передбачені законом, колективними угодами (договорами).

2. Сторони колективного трудового спору зобов'язані:

1) дотримуватися строків і порядку проведення примирних процедур, трудового арбітражу визначених цих Кодексом та/або колективною угодою (договором);

2) дотримуватися досягнутих під час вирішення колективних трудових спорів домовленостей;

3) не ухилятися від участі у примирних процедурах, трудовому арбітражі, зокрема, надавати всю наявну інформацію, яка стосується предмета колективного трудового спору;

4) виконувати рішення, прийняті за результатами проведення примирних процедур та трудового арбітражу;

5) вживати всіх заходів з метою врегулювання колективного трудового спору на будь-якому етапі його перебігу;

6) намагатися вирішити спір шляхом проведення добросовісних консультацій з органами/особами, які вирішують/сприяють вирішенню колективних трудових спорів, з метою досягнення взаємоприйняттого рішення у максимально стислі строки;

7) не розголошувати конфіденційну, таємну, службову інформацію, яка стала їм відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору;

8) виконувати інші обов'язки, визначені законодавством, колективними угодами, договорами.

## ГЛАВА 2. НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ

Стаття 227. Правові засади діяльності та статус Національної служби посередництва і примирення

1. Національна служба посередництва і примирення (далі – Національна служба) є постійно діючим державним органом, утвореним з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів, сприяння їх вирішенню та розвитку соціального діалогу.

Втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб, політичних партій, громадських об'єднань, інших юридичних осіб, а також фізичних осіб у вирішення питань, що належать до повноважень Національної служби, не допускається, крім випадків, передбачених законами України.

2. Національна служба у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актами Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, іншими нормативно-правовими актами, актами Національної служби, прийнятими відповідно до Конституції та законів України.

3. Діяльність Національної служби ґрунтується на принципах верховенства права, справедливості, дотримання прав і свобод людини і громадянина, неупередженості, відкритості та прозорості, політичної нейтральності, відповідальності, взаємодії з іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, сторонами соціального діалогу, громадськими об'єднаннями.

4. Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджує Президент України. У Положенні про Національну службу посередництва і примирення визначаються гранична чисельність працівників Національної служби посередництва і примирення, порядок призначення, повноваження голови, першого заступника, заступників голови, керівника апарату Національної служби, порядок формування організаційної структури, штатного розпису Національної служби, а також інші питання організаційно-господарської діяльності Національної служби.

5. Національна служба є юридичною особою публічного права, має самостійний баланс, відокремлене майно, що є державною власністю, рахунки в органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, печатку із зображенням Державного Герба України і своїм найменуванням, власну символіку та відомчі заохочувальні відзнаки.

6. Рекомендації Національної служби, видані в межах її повноважень, які стосуються запобігання виникненню та вирішенню колективних трудових спорів та/або питань соціального діалогу, затверджені відповідними актами Національної служби, є обов'язковими для розгляду сторонами соціального діалогу, колективних трудових спорів, відповідними органами державної влади, органами місцевого самоврядування.

Акти Національної служби набирають чинності з дня їх оприлюднення шляхом розміщення на офіційному вебсайті Національної служби, якщо інше не передбачено такими актами.

7. Національна служба для забезпечення здійснення своїх повноважень може утворювати тимчасові консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи. Завдання, склад та організація роботи таких допоміжних органів визначаються Національною службою. Фінансове забезпечення допоміжних органів Національної служби здійснюється за рахунок та у межах бюджетних призначень на забезпечення діяльності Національної служби та коштів, отриманих з інших джерел, не заборонених законодавством.

#### Стаття 228. Структура Національної служби

1. Національна служба складається зі структурних підрозділів (апарат, департаменти, управління, відділення, відділи, сектора тощо), основні завдання, функції та права яких визначаються у відповідних положеннях.

2. Гранична чисельність працівників Національної служби встановлюється Президентом України.

3. Національну службу очолює голова, який призначається та звільняється з посади Президентом України. Призначення голови Національної служби здійснюється у порядку, встановленому Положенням про Національну службу посередництва і примирення. Голова Національної служби має першого заступника і заступників, які здійснюють визначені головою Національної служби обов'язки з урахуванням завдань та функцій Національної служби. На голову Національної служби, його першого заступника, заступників поширюється трудове законодавство.

4. Організаційне, технічне, аналітичне, інформаційно-довідкове, матеріально-технічне та фінансове забезпечення діяльності Національної служби здійснює апарат Національної служби.

5. Посадові особи Національної служби при виконанні службових обов'язків є представниками державної влади. Умови оплати праці,

матеріально-побутового та іншого забезпечення посадових осіб Національної служби охороняються законом.

6. Посадові особи Національної служби, крім голови Національної служби, першого заступника, заступників голови Національної служби, є державними службовцями. Повноваження керівника державної служби в Національній службі здійснює керівник апарату Національної служби.

#### Стаття 229. Основні завдання Національної служби

1. До основних завдань Національної служби належить:

1) участь у реалізації політики у сфері вирішення колективних трудових спорів, розвитку соціального діалогу;

2) сприяння примиренню сторін, їх взаємодії з метою вирішення колективного трудового спору;

3) прогнозування та здійснення комплексу заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів;

4) виконання завдань, передбачених Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

#### Стаття 230. Функції Національної служби

1. На виконання основних завдань Національна служба здійснює такі функції:

1) здійснює заходи із запобігання виникненню колективних трудових спорів;

2) прогнозує виникнення колективних трудових спорів та сприяє їх своєчасному вирішенню;

3) сприяє розвитку соціального діалогу, виробленню узгоджених пропозицій щодо розвитку трудових, соціальних та економічних відносин;

4) сприяє взаємодії сторін трудових, соціальних та економічних відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, що виникли між ними;

5) здійснює нормативно-правове регулювання діяльності Національної служби у межах своєї компетенції;

6) організовує спеціалізовану підготовку та підвищення професійного рівня трудових медіаторів та трудових арбітрів

2. Національна служба з метою виконання покладених на неї функцій:

1) формує список трудових медіаторів і список трудових арбітрів та за зверненням сторін колективного трудового спору надає їм пропозиції щодо кандидатур трудових медіаторів та трудових арбітрів;



2) створює і використовує інформаційні, інформаційно-телекомунікаційні системи та аналітично-інформаційні обліки для забезпечення діяльності Національної служби;

3) звертається із запитом до органів державної влади, органів місцевого самоврядування і отримує протягом 5 робочих днів інформацію, необхідну для запобігання виникненню колективних трудових спорів та/або їх вирішенню;

4) здійснює заходи спрямовані на запобігання виникненню та/або вирішення колективних трудових спорів під час ведення переговорів між сторонами шляхом надання консультацій, проведення узгоджувальних зустрічей з ними;

5) за наявності інформації про виникнення конфліктної ситуації, внаслідок якої може виникнути колективний трудовий спір, у встановленому порядку відвідує такого роботодавця в узгоджений з ним час;

6) реєструє колективні трудові спори, веде їх облік та розміщує інформацію про них на своєму офіційному вебсайті;

7) здійснює перевірку достовірності інформації, яка подається при реєстрації колективного трудового спору;

8) визначає вид колективного трудового спору за письмовим зверненням сторін колективного трудового спору;

9) організовує спеціалізовану підготовку, підвищення професійного рівня трудових медіаторів та трудових арбітрів за рахунок коштів, що передбачені кошторисом Національної служби на відповідні цілі, та інших джерел, не заборонених законом;

10) здійснює моніторинг перебігу акцій соціального протесту з питань трудових, соціальних, економічних відносин;

11) бере участь у вирішенні колективних трудових спорів, надає рекомендації та роз'яснення сторонам колективного трудового спору;

12) інформує органи державної влади та органи місцевого самоврядування про факти проведення страйку, застосування локауту з метою попередження кризових ситуацій, що порушують безпеку критичної інфраструктури;

13) проводить просвітницьку діяльність, пов'язану із запобіганням виникнення та вирішенням колективних трудових спорів;

14) забезпечує поширення інформації про Національну службу в медіа, на офіційному веб-сайті, у соціальних мережах, організовує проведення заходів з питань, що належать до компетенції Національної служби;

15) забезпечує самопредставництво інтересів Національної служби в судах України;

16) здійснює фінансову діяльність, контроль за використанням фінансових і матеріальних ресурсів, розподіл бюджетних коштів, розпорядником яких є Національна служба;

17) у межах повноважень Національної служби здійснює міжнародне співробітництво;

18) здійснює інші передбачені законодавством повноваження.

3. Національна служба та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності та здійснюють підтвердження репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців на національному, галузевому та територіальному рівнях відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Стаття 231. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення Національної служби

1. Фінансове забезпечення Національної служби здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України на рівні, що забезпечує належне виконання повноважень Національної служби. Національна служба є головним розпорядником коштів Державного бюджету України щодо фінансового забезпечення своєї діяльності; організовує та забезпечує складання бюджетного запиту на утримання трудових арбітражів та трудової медіації і подає її до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, у порядку визначеному бюджетним законодавством.

2. У кошторисі Національної служби створюється фонд для фінансування трудової медіації у колективних трудових спорах про інтереси, щодо яких у статті 265 цього Кодексу встановлено обмеження на проведення страйку та трудового арбітражу, що проводиться в обов'язковому порядку у випадках, передбачених статтею 247 цього Кодексу.

3. У Державному бюджеті України видатки на фінансування Національної служби визначаються окремим рядком на рівні, що забезпечує належне виконання повноважень Національної служби. Видатки на діяльність Національної служби передбачають кошти на проведення досліджень з питань вивчення ситуації щодо стану соціально-економічних та трудових відносин в Україні, інформаційних кампаній, спеціалізовану підготовку та підвищення професійного рівня трудових медіаторів і трудових арбітрів.

### ГЛАВА 3. ВИДИ, СПОСОБИ ТА ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Стаття 232. Види колективних трудових спорів, способи та послідовність їх вирішення

1. Колективні трудові спори поділяються на:

1) спори про інтереси – розбіжності щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці; укладення нових або внесення змін до чинних колективних угод (договорів);

2) спори про права – розбіжності щодо реалізації прав чи виконання обов'язків, встановлених трудовим законодавством, колективною угодою, договором, локальними нормативними актами роботодавця, а також щодо тлумачення колективних угод, підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на їх виконання, колективних договорів, локальних нормативних актів роботодавця.

2. Будь-яка із сторін колективного трудового спору може звернутися до Національної служби за його остаточною кваліфікацією у порядку, встановленому Національною службою.

У разі якщо колективний трудовий спір за його предметом має одночасно ознаки і спору про інтереси, і спору про права, такий спір вирішується як спір про права в порядку, встановленому цим Кодексом.

3. Для вирішення колективних трудових спорів застосовуються позасудові способи їх вирішення. У випадках, передбачених законом, колективні трудові спори про права можуть розглядатися в судовому порядку.

4. У колективній угоді, договорі або в окремій угоді, крім розгляду в судовому порядку, можуть бути передбачені альтернативні способи вирішення колективних трудових спорів.

Альтернативний спосіб вирішення колективних трудових спорів – будь-яка процедура врегулювання колективного трудового спору, відмінна від звернення до суду.

5. Способами вирішення колективних трудових спорів про інтереси є переговори, трудова медіація. У разі якщо колективний трудовий спір про інтереси не було врегульовано під час переговорів, трудова медіація є обов'язковою, за умови її визначення як такої у колективній угоді, договорі або в окремій угоді.

У таких спорах до початку страйку проводяться додаткові консультації з Національною службою щодо добровільного примирення.

6. Способами вирішення колективних трудових спорів про права є переговори, трудова медіація, трудовий арбітраж. Послідовність розгляду спорів про права (крім переговорів, які є обов'язковими) визначається сторонами колективного трудового спору.

У разі відсутності у колективній угоді, договорі застереження про вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем (крім випадків, визначених цим Кодексом) або недосягнення згоди сторонами колективного трудового спору про передачу спору до трудового арбітражу, колективний трудовий спір може бути вирішений судом.

7. Якщо після переговорів колективний трудовий спір не вирішено, сторони такого спору продовжують його вирішувати, обираючи спосіб, визначений частиною шостою цієї статті.

8. На будь-якій стадії колективного трудового спору його сторонами може бути укладено угоду про його вирішення.

Угода про вирішення колективного трудового спору – укладена за результатами примирної процедури або під час трудового арбітражу письмова угода сторін колективного трудового спору, що фіксує їх домовленості і є обов'язковою до виконання.

Стаття 233. Формування вимог стороною-ініціатором колективного трудового спору

1. Вимоги працівників як сторони трудових, соціальних, економічних відносин на локальному рівні формуються та затверджуються загальними зборами (конференцією) трудового колективу або формуються шляхом збору підписів і вважаються висунутими, якщо за них проголосувало не менше половини працівників (делегатів), або за наявності не менше половини підписів працівників юридичної особи - роботодавця, її відокремленого підрозділу, фізичної особи – роботодавця.

2. За результатами формування та затвердження вимог відповідно до частини першої цієї статті стороною-ініціатором колективного трудового спору складається протокол, який містить перелік вимог з їх обґрунтуванням, інформацію про уповноважений представницький орган (особу), який(а) представлятиме інтереси працівників (його персональний склад, місцезнаходження, адресу для листування/комунікації, в тому числі електронну адресу, про що інформується роботодавець та Національна служба). Кількість осіб, обраних до представницького органу, не повинна перевищувати 3-х осіб, на великих підприємствах – до 5-ти осіб. Зазначений протокол направляється стороні, якій адресовано вимоги.

3. У випадках, передбачених колективним договором (крім порядку, встановленого частинами першою і другою цієї статті), на великих підприємствах вимоги працівників можуть бути сформовані та затверджені виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах юридичної особи. У випадку представництва колективних інтересів усіх працівників такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 225 цього Кодексу.

4. Порядок роботи та прийняття рішень виборним органом щодо колективного трудового спору при здійсненні представництва інтересів первинної профспілки (первинної профспілкової організації) регулюється Законом України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» та статутними документами відповідної профспілки.

5. Вимоги працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок.

6. Якщо стороною – ініціатором колективного трудового спору на рівні, вищому за локальний, виступає організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, місцевий чи центральний орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування або Кабінет Міністрів України, вимоги затверджуються рішенням відповідно: вищого органу організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців; місцевого чи центрального органу виконавчої влади; органу місцевого самоврядування або Кабінету Міністрів України.

Стаття 234. Строки розгляду вимог сторони-ініціатора колективного трудового спору

1. Сторона, до якої надійшли вимоги сторони-ініціатора колективного трудового спору, зобов'язана їх розглянути та повідомити уповноважений орган (особу), який представляє інтереси сторони-ініціатора колективного трудового спору про своє рішення за результатами розгляду не пізніше:

1) на локальному та територіальному рівнях – на великих підприємствах 10 робочих днів, інших 5 робочих днів;

2) на галузевому рівні – 15 робочих днів;

3) на національному рівні – 20 робочих днів.

2. Рішення сторони колективного трудового спору, якій адресовані вимоги, чи органу, який уповноважений приймати відповідні рішення, викладається у письмовій формі та надсилається уповноваженому представницькому органу (особі) іншої сторони колективного трудового спору разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Стаття 235. Початок колективного трудового спору

1. Днем початку колективного трудового спору вважається наступний робочий день за днем отримання Національною службою повідомлення про початок колективного трудового спору від уповноваженого представницького органу (особи) сторони – ініціатора колективного трудового спору у зв'язку з незгодою із результатами розгляду іншою стороною вимог ініціатора або відсутністю іншого рішення за результатами розгляду вимог у визначені цим Кодексом строки.

2. Копія повідомлення про початок колективного трудового спору надсилається стороною-ініціатором спору іншій стороні спору та Національній службі – одночасно.

Стаття 236. Реєстрація колективного трудового спору Національною службою. Перевірка поданої інформації

1. Реєстрація колективного трудового спору здійснюється Національною службою в повідомній формі. Одночасно з повідомленням сторона-ініціатор подає інформацію про:

1) сторони колективного трудового спору із зазначенням їх повного найменування та місцезнаходження (поштові адреси);

2) вид колективного трудового спору;

3) вимоги сторони – ініціатора колективного трудового спору;

4) орган (особу), уповноважену представляти інтереси сторони-ініціатора колективного трудового спору;

5) загальну кількість штатних працівників роботодавця на підприємстві, в установі, організації чи їх відокремлених підрозділах, у фізичної особи–роботодавця та кількість працівників, які беруть участь у колективному трудовому спорі;

6) протокол проведення загальних зборів (конференції) працівників про затвердження вимог сторони-ініціатора колективного трудового спору або підписний лист затвердження вимог або їх копії.

2. Національна служба розміщує інформацію про реєстрацію колективного трудового спору на своєму офіційному вебсайті.

3. За наявності обґрунтованих підстав сторона колективного трудового спору має право звернутися із заявою до Національної служби про перевірку достовірності інформації, наданої стороною–ініціатором колективного трудового спору. Національна служба в розумні строки здійснює відповідну перевірку, за результатами якої складає акт та надсилає його сторонам колективного трудового спору. Проведення такої перевірки не впливає на зобов'язання сторін вирішувати колективний трудовий спір у встановленому цим Кодексом порядку.

4. Відповідальність за достовірність наданої Національній службі інформації покладається на сторону–ініціатора колективного трудового спору.

Стаття 237. Вирішення колективних трудових спорів шляхом проведення переговорів

1. Переговори – спосіб вирішення колективного трудового спору безпосередньо його сторонами, спрямований на досягнення взаємоприйняттого рішення.

Сторона – ініціатор колективного трудового спору протягом трьох робочих днів з дня початку колективного трудового спору направляє іншій стороні вимогу розпочати переговори.

2. Переговори сторін колективного трудового спору тривають до 10 робочих днів з дня початку. Строки проведення переговорів можуть бути продовжені за взаємною згодою сторін колективного трудового спору.

3. До участі у переговорах можуть бути залучені представники організацій профспілок і роботодавців вищого рівня, фахівці Національної служби та інші особи.

4. У разі якщо одна із сторін колективного трудового спору ухиляється від переговорного процесу, інша сторона може звернутися до Національної служби із заявою про сприяння у проведенні переговорів.

5. Переговори завершуються укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору, яка є обов'язковою до виконання.

6. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору припиняє колективний трудовий спір, про що сторона-ініціатор колективного трудового спору письмово повідомляє Національну службу протягом двох робочих днів після укладення такої угоди.

7. Якщо переговори завершено, а колективний трудовий спір не вирішено, складається протокол розбіжностей і сторони переходять до процедури розгляду колективного трудового спору в порядку, визначеному цим Кодексом, включаючи реалізацію права на страйк та локаут.

#### Стаття 238. Трудова медіація. Трудовий медіатор

1. Колективний трудовий спір може бути врегульовано шляхом проведення трудової медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

Трудова медіація – спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів), медіатора(ів) намагаються врегулювати спір.

Договір про проведення трудової медіації – письмова угода про надання послуг з проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання колективного трудового спору, укладена між сторонами такого спору та трудовим(ми) медіатором(ами), медіатором(ами), яка відповідає вимогам Закону України «Про медіацію» та цього Кодексу.

2. Трудовий медіатор(и), медіатор(и) залучається(ються) до вирішення колективного трудового спору з метою проведення трудової медіації.

3. Трудовим медіатором може бути особа, яка має статус медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію», має досвід та/або пройшла спеціалізовану підготовку трудового медіатора у сфері вирішення трудових спорів.

4. Трудовий медіатор обирається за взаємною згодою сторонами колективного трудового спору із списку трудових медіаторів, який формує Національна служба.

5. Сторони колективного трудового спору мають право за взаємною згодою обрати іншого медіатора, ніж визначено положеннями частини четвертої цієї статті, з числа осіб, які відповідають вимогам частини третьої цієї статті.

6. Трудовий медіатор, який бере участь у розгляді колективного трудового спору, не має права бути представником жодної із сторін цього колективного трудового спору.

7. У разі якщо сторони колективного трудового спору не можуть погодити кандидатуру трудового медіатора протягом трьох робочих днів і цей строк не було продовжено спільним рішенням сторін, трудовий медіатор призначається Національною службою за зверненням принаймні однієї із сторін колективного трудового спору.

8. До проведення трудової медіації за взаємною згодою сторін колективного трудового спору може бути залучений експерт та/або фахівець Національної служби для надання консультацій, напрацювання варіантів вирішення колективного трудового спору.

9. Мінімумально необхідним терміном проведення трудової медіації є 5 робочих днів, якщо сторони не врегулювали спір раніше або спільно не визначили інший термін.

9. Трудова медіація у колективних трудових спорах про інтереси, щодо яких у статті 265 цього Кодексу встановлено обмеження на проведення страйку, проводиться на безоплатній основі для сторін спору за кошти державного бюджету;

10. У разі досягнення згоди трудова медіація завершується укладенням угоди за результатами медіації, що є обов'язковою до виконання сторонами колективного трудового спору.

#### ГЛАВА 4. ТРУДОВИЙ АРБІТРАЖ

Стаття 239. Засади вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем

1. Колективний трудовий спір про права може бути вирішений трудовим арбітражем.

Трудовий арбітраж – добровільний (крім визначених цим Кодексом випадків) позасудовий спосіб вирішення колективних трудових спорів про права органом (трудоим арбітражем), який створюється сторонами за взаємною згодою.

2. У випадках, коли організація та участь у страйку заборонені (частина п'ята статті 265 цього Кодексу), вирішення колективного трудового спору про права здійснюється трудовим арбітражем в обов'язковому порядку.



3. Застереження про вирішення колективного трудового спору про права, у разі його виникнення, за допомогою трудового арбітражу може бути передбачене у колективній угоді, договорі.

4. Трудовий арбітраж проводиться за взаємною згодою сторін колективного трудового спору. У разі погодження сторонами застосування процедури трудового арбітражу сторони укладають арбітражний договір на основі примірного арбітражного договору. В арбітражному договорі визначають кількісний та персональний склад трудового арбітражу, порядок його організації та матеріально-технічного забезпечення роботи, оплати праці його членів.

Арбітражний договір – письмова угода між сторонами колективного трудового спору про порядок проведення трудового арбітражу та інші питання щодо вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.

5. Трудовий арбітраж складається з непарної кількості трудових арбітрів (не менше трьох). Трудові арбітри обираються сторонами колективного трудового спору до складу трудового арбітражу із списку трудових арбітрів, який веде Національна служба. Якщо сторони не погодили кількісний склад трудового арбітражу, то розгляд колективного трудового спору, здійснюється у складі трьох трудових арбітрів.

6. Сторони повинні укласти арбітражний договір та розпочати процедуру трудового арбітражу у строк:

- 1) на локальному рівні – до 7 робочих днів;
- 2) на галузевому і територіальному рівнях – до 10 робочих днів;
- 3) на національному рівні – до 15 робочих днів.

У разі якщо трудовий арбітраж не розпочато в установлені строки з обставин, що не залежать від волі сторін колективного трудового спору, сторони можуть за взаємною згодою продовжити ці строки.

Арбітражним договором можуть бути визначені інші строки.

7. У разі проведення трудового арбітражу в обов'язковому порядку сторони мають укласти арбітражний договір та розпочати процедуру трудового арбітражу в строк:

- 1) на локальному рівні – до 3 робочих днів;
- 2) на галузевому і територіальному рівнях – до 5 робочих днів;
- 3) на національному рівні – до 10 робочих днів.

У разі якщо сторони не уклали арбітражний договір, порядок проведення трудового арбітражу та інші питання щодо вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем регулюється Регламентом трудового арбітражу, який затверджується Національною службою.

У разі недосягнення згоди сторонами щодо складу трудового арбітражу він формується Національною службою після звернення однієї із сторін колективного трудового спору у строк:

- 1) на локальному рівні – до 3 робочих днів;
- 2) на галузевому і територіальному рівнях – до 5 робочих днів;
- 3) на національному рівні – до 7 робочих днів.

8. Вирішення колективного трудового спору про права, який проводиться трудовим арбітражем в обов'язковому порядку здійснюється на безоплатній основі для сторін спору за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у кошторисі Національної служби.

#### Стаття 240. Трудовий арбітр

1. Трудовим арбітром може бути особа, яка має необхідні знання, визнані сторонами досвід, ділові та моральні якості, а також пройшла відповідну підготовку та отримала свідоцтво трудового арбітра встановленого зразка, яке видається Національною службою.

Трудовим арбітром не може бути:

- 1) особа, яка не має кваліфікації та не відповідає вимогам, передбаченим в абзаці першому частини першої цієї статті;
- 2) особа, визнана в судовому порядку недієздатною або дієздатність якої обмежена;
- 3) особа, яка має не зняту чи не погашену судимість.

2. При вирішенні колективного трудового спору трудовий арбітр повинен бути нейтральним у ставленні до сторін колективного трудового спору, незалежним від них та неупередженим при вирішенні такого спору.

3. Національна служба організовує підготовку трудових арбітрів за рахунок коштів, що передбачені кошторисом Національної служби на відповідні цілі, інших джерел, не заборонених законодавством.

#### Стаття 241. Відвід, самовідвід, припинення повноважень трудового арбітра

1. Трудовий арбітр не може брати участі у розгляді колективного трудового спору та підлягає відводу чи самовідводу у таких випадках:

- 1) якщо він особисто заінтересований у результаті розгляду спору;
- 2) якщо він прямо чи опосередковано пов'язаний з однією із сторін спору або має потенційний або реальний конфлікт інтересів у значенні, наведеному в Законі України «Про запобігання корупції»;
- 3) за його заявою або за спільним рішенням сторін;

4) у разі встановлення стороною спору обставин, які дають їй підстави вважати упередженим або необ'єктивним ставлення трудового арбітра під час розгляду спору, про яке сторона дізналася після його призначення;

5) якщо трудовий арбітр бере участь у вирішенні спору, який прямо чи опосередковано пов'язаний із здійсненням ним повноважень, наданих державою.

2. У разі звернення до особи за отриманням згоди на обрання її трудовим арбітром ця особа повинна повідомити про наявність обставин, які є підставою для відводу чи самовідводу відповідно до частини першої цієї статті.

3. Трудовий арбітр повинен негайно повідомити сторони про наявність підстав, зазначених у частині першій цієї статті, що виникли після початку трудового арбітражу, та заявити самовідвід.

4. Письмова мотивована заява про відвід трудового арбітра може бути подана стороною колективного трудового спору до Національної служби та іншої сторони спору протягом трьох робочих днів після того, як цій стороні стали відомі обставини, які є підставою для відводу. За відсутності заперечень іншої сторони щодо заявленого відводу трудового арбітра він вважається відведеним з дня подання стороною заяви про його відвід.

5. Якщо сторони колективного трудового спору не погодилися з відводом трудового арбітра, вони обирають нового трудового арбітра або, за відсутності згоди сторін, такий арбітр призначається за рішенням Національної служби. Рішення Національної служби є обов'язковим для сторін колективного трудового спору.

6. Відвід має бути заявлений стороною колективного трудового спору до початку розгляду справи, а у разі якщо підстави виникли або про них стало відомо після початку розгляду справи – протягом трьох робочих днів з дня, коли сторона колективного трудового спору про це дізналася.

7. Повноваження трудового арбітра щодо розгляду спору припиняються:

1) за угодою сторін;

2) у разі відводу чи самовідводу за умови дотримання процедур, передбачених частинами третьою-п'ятою цієї статті.

У разі якщо повноваження трудового арбітра припинено до закінчення повноважень трудового арбітражу, до складу трудового арбітражу обирається інший трудовий арбітр. У такому випадку процедура трудового арбітражу продовжується на час, який було витрачено для відводу попереднього арбітра та заміну наступного, але не більше як на п'ять робочих днів.

Стаття 242. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем

1. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем визначається Регламентом трудового арбітражу, який затверджується Національною службою.

2. Місце проведення засідань трудового арбітражу визначається в арбітражному договорі. У разі недосягнення згоди сторонами колективного трудового спору, місцем проведення засідань трудового арбітражу є зали (кімнати) Національної служби.

За згодою сторін колективного трудового спору засідання трудового арбітражу можуть проводитися в режимі відеоконференцзв'язку.

4. Сторони колективного трудового спору зобов'язані надавати трудовому арбітражу інформацію та документи, необхідні для вирішення колективного трудового спору.

5. Трудовий арбітраж на першому засіданні самостійно вирішує питання про наявність або відсутність у нього компетенції для розгляду конкретного колективного трудового спору.

Сторони мають право заявити про вихід трудового арбітражу за межі його компетенції, якщо в процесі розгляду спору виникне питання, розгляд якого не передбачено або яке не може бути предметом такого розгляду відповідно до цього Кодексу. У таких випадках трудовий арбітраж відкладає розгляд спору або зупиняє його розгляд по суті до вирішення ним у строк до трьох робочих днів питання щодо наявності у нього відповідної компетенції.

6. Розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем здійснюється, як правило, за обов'язкової участі представників сторін. У разі потреби за згодою сторін до участі у розгляді спору трудовим арбітражем можуть залучатися представники Національної служби.

7. Ненадання витребуваних трудовим арбітражем доказів, інших письмових документів чи матеріалів, неявка на засідання трудового арбітражу сторін або їхніх представників, які належним чином були повідомлені проведення засідання трудового арбітражу, не є перешкодою для розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору і прийняття рішення, якщо причина ненадання документів або неявки сторін на засідання визнана трудовим арбітражем неповажною.

8. Учасники розгляду не мають права розголошувати конфіденційну, таємну, службову інформацію, яка стала їм відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору.

9. З питань, що виникають у процесі розгляду колективного трудового спору і не стосуються його суті, трудовий арбітраж виносить ухвали.

Стаття 243. Порядок прийняття рішення трудовим арбітражем

1. Трудовий арбітраж приймає рішення по суті колективного трудового спору у строк:

1) на локальному рівні – до 10 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу;

2) на галузевому та територіальному рівні – до 15 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу;

3) на національному рівні – до 20 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу.

2. У межах загального строку розгляду спору трудовий арбітраж відкладає розгляд колективного трудового спору у разі:

1) неможливості розгляду колективного трудового спору на даному засіданні через неявку представника\ів однієї із сторін з поважної причини за клопотанням такої сторони;

2) неможливості продовження розгляду колективного трудового спору у зв'язку із необхідністю подання додаткових доказів.

3. Трудовий арбітраж зупиняє розгляд колективного трудового спору у разі неможливості його розгляду до вирішення іншої справи, що стосується предмета цього спору в порядку цивільного, кримінального або адміністративного судочинства до набрання законної сили рішенням суду у такій справі.

4. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів трудових арбітрів, які входять до його складу.

5. У разі відмови сторони колективного трудового спору одержати рішення трудового арбітражу або її неявки без поважних причин на засідання трудового арбітражу, де воно оголошується, рішення вважається таким, що оголошене сторонам, про що на ньому робиться відповідна відмітка, а копія такого рішення надсилається такій стороні.

#### Стаття 244. Вимоги до рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу викладається у письмовій формі і підписується повним складом трудового арбітражу, що вирішував колективний трудовий спір, у тому числі і трудовим арбітром, який має окрему думку. Окрема думка трудового арбітра викладається письмово та додається до рішення трудового арбітражу.

2. Рішення трудового арбітражу складається з вступної, описової, мотивувальної та резолютивної частини.

3. У рішенні трудового арбітражу повинні бути зазначені:

1) дата прийняття рішення;

2) склад трудового арбітражу і порядок на підставі яких його сформовано;

3) місце розгляду колективного трудового спору;

4) сторони колективного трудового спору, їх представники та інші учасники трудового арбітражу, які брали участь у вирішенні спору;

5) висновок про компетенцію трудового арбітражу, обсяг його повноважень за арбітражним договором;

6) стислий виклад суті колективного трудового спору, вимог сторін, пояснень, клопотань сторін та їхніх представників, інших учасників трудового арбітражу;

7) встановлені обставини спору, підстави виникнення спору, докази, на підставі яких прийнято рішення, мотиви, з яких трудовий арбітраж відхилив доводи, докази та заявлені під час трудового арбітражу клопотання сторін;

8) висновок про задоволення вимог сторони-ініціатора колективного трудового спору або відмову в їх задоволенні повністю або частково по кожній із них;

9) норми законодавства, колективних угод, договорів, якими керувався трудовий арбітраж при прийнятті рішення.

4. У резолютивній частині рішення трудового арбітражу зазначаються:

1) висновок про задоволення чи відмову в задоволенні повністю або частково щодо кожної із заявлених вимог;

2) сторона, з якої за рішенням трудового арбітражу має бути здійснено стягнення грошових сум та/або яка зобов'язана виконати певні дії або утриматися від виконання певних дій;

3) висновки щодо розуміння (роз'яснення) змісту норм законодавства, нормативно-правових актів центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, норм колективних угод (договорів) та локальних нормативних актів роботодавців, з яких виникли розбіжності щодо тлумачення;

4) розмір грошової суми, яка підлягає стягненню, та/або дії, які підлягають виконанню або від виконання яких сторона має утриматися за рішенням трудового арбітражу;

5) порядок розподілу між сторонами витрат, пов'язаних з вирішенням спору трудовим арбітражем (у разі неврегулювання цього питання в арбітражному договорі);

6) порядок та строки виконання рішення трудового арбітражу;

7) інші положення, які трудовий арбітраж вважає за необхідне зазначити.

Стаття 245. Роз'яснення та виправлення рішення трудового арбітражу

1. Будь-яка із сторін колективного трудового спору, повідомивши про це іншу сторону, має право протягом семи робочих днів після одержання рішення

звернутися до трудового арбітражу із заявою про роз'яснення резолютивної частини рішення.

2. Заява про роз'яснення резолютивної частини рішення розглядається тим складом трудового арбітражу, який вирішував спір, протягом семи робочих днів після її одержання трудовим арбітражем.

3. За результатами розгляду заяви виноситься ухвала про роз'яснення резолютивної частини рішення трудового арбітражу або мотивована ухвала про відмову у роз'ясненні. Така ухвала є складовою рішення трудового арбітражу.

4. При наданні роз'яснення резолютивної частини рішення трудовий арбітраж не має права змінювати зміст рішення по суті.

5. Трудовий арбітраж у тому ж складі, в якому приймав відповідне рішення, з власної ініціативи або за заявою сторони спору може протягом 10 робочих днів з дня виявлення опіски, арифметичної помилки або будь-якої іншої неточності, які не змінюють суть прийнятого ним рішення, виправити таку неточність, про що виноситься ухвала, яка є складовою рішення.

Стаття 246. Формування та зберігання матеріалів справ, розглянутих трудовим арбітражем

1. Під час розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору формується справа.

2. Матеріали справ, розглянутих трудовим арбітражем, зберігаються в Національній службі протягом десяти років з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.

Стаття 247. Обов'язковість рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору.

2. Сторони вживають усіх необхідних заходів з метою забезпечення виконання рішення трудового арбітражу.

Стаття 248. Оскарження рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору.

2. Рішення трудового арбітражу може бути оскаржене в судовому порядку та скасоване лише з таких підстав:

1) колективний трудовий спір, по якому прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомчий трудовому арбітражу відповідно до цього Кодексу;

2) рішенням трудового арбітражу вирішено питання, яке виходить за межі арбітражного договору. Якщо рішенням трудового арбітражу вирішено питання, яке виходить за межі арбітражного договору, скасовується лише та

частина рішення, що стосується питання, яке виходить за межі арбітражного договору;

3) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 241 і 242 цього Кодексу.

3. Заяву про скасування рішення трудового арбітражу може бути подано до суду сторонами колективного трудового спору протягом одного місяця з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.

4. Рішення трудового арбітражу, який проводиться в обов'язковому порядку, може бути оскаржено до суду. За наслідками оскарження суд може залишити таке рішення без змін, скасувати його повністю або частково та/або розглянути спір по суті.

#### Стаття 249. Виконання рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу виконується в порядку та строки, встановлені в ньому.

2. Якщо рішення трудового арбітражу не виконується, сторона колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення, може звернутися до суду із заявою про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу.

#### Стаття 250. Видача виконавчого листа

1. Заява про видачу виконавчого листа може бути подана до суду протягом трьох років з дня прийняття рішення трудовим арбітражем. Така заява підлягає розгляду судом протягом 15 днів з дня її надходження до суду. Про дату, час та місце розгляду заяви сторони колективного трудового спору належним чином повідомляються, проте неявка сторін чи однієї із сторін не є перешкодою для судового розгляду заяви.

2. Ухвала про видачу виконавчого листа направляється сторонам колективного трудового спору протягом п'яти днів з дня її постановлення.

Сторона, на користь якої виданий виконавчий лист, одержує його безпосередньо у суді.

3. Суд відмовляє в задоволенні заяви про видачу виконавчого листа, якщо:

1) на день прийняття рішення за заявою про видачу виконавчого листа рішення трудового арбітражу скасовано судом;

2) пропущено встановлений цією статтею строк для звернення за видачею виконавчого листа, а причини його пропуску не визнані судом поважними;

3) рішенням трудового арбітражу вирішено питання, яке виходить за межі арбітражного договору;

4) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 241 і 242 цього Кодексу.



Ухвала суду про відмову у видачі виконавчого листа, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження. У разі подання апеляції ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.

#### Стаття 251. Примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Виконавчий лист, виданий на підставі рішення трудового арбітражу, може бути пред'явлений до примусового виконання в строки, встановлені Законом України «Про виконавче провадження».

2. Рішення трудового арбітражу, яке не виконано, підлягає примусовому виконанню в порядку, встановленому Законом України «Про виконавче провадження».

### ГЛАВА 5. ГАРАНТІЇ ТРУДОВИМ МЕДІАТОРАМ ТА ТРУДОВИМ АРБІТРАМ, УПОВНОВАЖЕНИМ ПРЕДСТАВНИЦЬКИМ ОРГАНАМ СТОРІН КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

#### Стаття 252. Гарантії трудовим медіаторам, трудовим арбітрам

1. Трудові медіатори та трудові арбітри на час участі у розгляді колективного трудового спору звільняються від виконання трудових обов'язків із збереженням місця роботи (посади) на строк не більше трьох місяців протягом одного календарного року.

2. Оплата праці трудових медіаторів та трудових арбітрів, а також відшкодування витрат, пов'язаних з їх участю у примирній процедурі, трудовому арбітражі, здійснюються сторонами колективного трудового спору в рівних частках, якщо сторони не домовилися про інше.

3. У випадку розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем, який проводиться в обов'язковому порядку оплата праці трудового арбітра та відшкодування витрат, пов'язаних з його участю у трудовому арбітражі, здійснюються за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у кошторисі Національної служби.

#### Стаття 253. Гарантії членам уповноважених представницьких органів сторін колективного трудового спору

1. На час здійснення повноважень з представництва інтересів сторони колективного трудового спору членам уповноважених представницьких органів сторін колективного трудового спору надається вільний від роботи час із збереженням місця роботи (посади) та середньої заробітної плати за місцем роботи.

2. Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу органу, уповноваженого представляти інтереси сторони колективного трудового спору, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад, крім випадків ліквідації підприємства, припинення підприємницької діяльності фізичної особи – роботодавця, визначених

пунктами 1, 2, 4 частини першої та пунктом 3 частини п'ятої статті 80, статтями 81, 82 та 94 цього Кодексу.

## ГЛАВА 6. СТРАЙКИ ТА ЛОКАУТИ

### Стаття 254. Право на страйк

1. Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи, організації, відокремленого підрозділу юридичної особи, фізичної особи – роботодавця з метою вирішення колективного трудового спору.

Порядок реалізації права на страйк встановлюється цим Кодексом.

2. Страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору з метою захисту економічних і соціальних інтересів працівників після проведення примирних процедур, за винятком обмежень або заборони його проведення, встановлених цим Кодексом.

3. Ніхто не може бути примушений до участі або неучасті у страйку. Не допускається зловживання правом на страйк.

4. Страйк може застосовуватися як засіб вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених цим Кодексом) без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу у разі nereагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що становить не менше двох середньомісячних заробітних плат для 50 відсотків і більше від середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене у колективній угоді, договорі.

### Стаття 255. Проведення попереджувального страйку

1. Попереджувальний страйк проводиться із дотриманням загальних умов проведення страйку з урахуванням особливостей визначених цією статтею.

2. Попереджувальний страйк може оголошуватись одноразово у період розгляду колективного трудового спору.

3. Попереджувальний страйк у колективних трудових спорах про права може бути проведений під час примирних процедур, трудового арбітражу, за винятком часу проведення робочих засідань відповідних органів.

4. Попереджувальний страйк у колективних трудових спорах про інтереси може бути проведений після завершення примирних процедур.

5. Попереджувальний страйк може тривати не більше двох годин, про що представницький орган сторони працівників попереджає у письмовій формі роботодавця та відповідні відділення Національної служби не пізніше ніж за 48 годин до його початку.

## Стаття 256. Рішення про оголошення та висування вимог страйку

1. Рішення про оголошення та висування вимог страйку приймається загальними зборами (конференцією) трудового колективу роботодавця (відокремленого підрозділу юридичної особи) за пропозицією первинної профспілкової організації чи спільного представницького органу профспілок, а за їх відсутності – вільно обраних представників працівників шляхом голосування та/або шляхом збору підписів працівників, у тому числі електронних підписів. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

2. Рішення про оголошення та висування вимог страйку вважається прийнятним, якщо за нього проголосувало не менше половини працівників (делегатів конференції) роботодавця (відокремленого підрозділу юридичної особи).

Кількість працівників визначається на основі даних про середньооблікову кількість штатних працівників за підсумками місяця, що передував колективному трудовому спору, якщо інше не визначено в колективній угоді, договорі.

3. Працівники підприємств, установ, організацій, фізичної особи – роботодавця, галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення та висування вимог страйку.

4. У випадках, передбачених колективним договором (крім встановленого порядку, передбаченого частинами першою і другою цієї статті), на великих підприємствах рішення про оголошення та висування вимог страйку може бути прийнято виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах юридичної особи на такому підприємстві.

У разі представництва колективних інтересів працівників усього такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 225 цього Кодексу.

5. Рішення щодо оголошення національного, галузевого або територіального страйку та висування його вимог приймаються на засіданні спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілкової організації чи об'єднання профспілок відповідного рівня.

6. Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість учасників страйку перевищує половину загальної кількості працівників відповідної галузі чи адміністративно-територіальної одиниці території України.

Національним вважається страйк в якому беруть участь більшість працівників, зайнятих на підприємствах, в установах, організаціях галузей та/або адміністративно-територіальних одиниць території України.

7. Зміст та обсяг вимог страйку не може виходити за межі вимог колективного трудового спору з урахуванням спільних домовленостей, досягнутих під час примирних процедур, трудового арбітражу.

#### Стаття 257. Керівництво страйком

1. У рішенні визначаються повноваження органу (особи), уповноваженого(ї) на керівництво страйком, його персональний склад, місцезнаходження, адреса для листування/комунікації, в тому числі електронна адреса, про що інформується роботодавець та Національна служба. Кількість осіб, обраних до органу, уповноваженого на керівництво страйком, не повинна перевищувати трьох осіб, на великих підприємствах – п'яти осіб.

Під час прийняття рішення про оголошення страйку може бути прийнято рішення про створення страйкового фонду та порядок його використання.

2. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, разом із вимогами передає роботодавцю копії протоколу загальних зборів (конференції) трудового колективу, протоколу збору підписів із зазначенням загальної чисельності працівників, які братимуть участь у страйку.

Протягом періоду, зазначеного у частині десятій цієї статті, до початку страйку, роботодавець шляхом опитування працівників (що проводиться у спосіб, визначений роботодавцем) формує списки працівників, які беруть участь у страйку (учасники страйку), та тих, що продовжують роботу.

Страйк вважається законним у випадку, якщо в ньому беруть участь не менше половини середньооблікової кількості штатних працівників роботодавця за підсумками місяця.

3. Рішення про утворення (обрання) органу (особи), уповноваженого(ї) на керівництво страйком, вважається прийнятим, якщо його підтримали більше половини працівників від загальної кількості працівників юридичної особи - роботодавця, її відокремленого підрозділу, фізичної особи – роботодавця, які беруть участь у страйку. Інші рішення, пов'язані з проведенням страйку, приймаються органом (особою), уповноваженим (ою) на керівництво страйком або більшістю голосів працівників, які беруть участь у страйку.

4. У випадках передбачених колективним договором, крім порядку, встановленого частинами першою та другою цієї статті, на великих підприємствах рішення про оголошення та висунення вимог страйку може бути прийнято виборними органами первинних профспілкових організацій, які створено у відокремлених підрозділах юридичної особи на такому підприємстві. У разі представництва колективних інтересів працівників усього такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору первинні

профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 225 цього Кодексу.

5. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, діє під час страйку в межах прав, передбачених цим Кодексом, та повноважень, визначених рішенням про оголошення страйку, оперативно інформує працівників у погоджений з ними спосіб, у тому числі з використанням засобів електронних комунікацій, про хід вирішення колективного трудового спору.

6. Місце перебування учасників страйку, форми страйку (повне або часткове припинення роботи) визначаються органом (особою), уповноваженим(ою) на керівництво страйком, про що повідомляється роботодавець, якщо інше не передбачено колективною угодою (договором).

У разі якщо місцем страйку не є територія розташування роботодавця, воно визначається органом (особою), який(а) здійснює керівництво страйком. Якщо місцем проведення страйку визначаються робочі місця працівників, або будь-яка інша територія розташування роботодавця, орган (особа), який(а) здійснює керівництво страйком, повинен (повинна) погодити таке рішення з роботодавцем.

7. Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, який визначено рішенням спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілки (об'єднання профспілок відповідного статусу чи профспілкових організацій).

8. Вимоги працівників на національному, галузевому чи територіальному рівнях формуються і затверджуються рішенням спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілки (об'єднання профспілок відповідного статусу чи профспілкових організацій).

9. Повноваження органу (особи), уповноваженого(ї) на керівництво страйком, припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору, а також у разі прийняття рішення про відмову від проведення або про припинення страйку.

10. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, повідомляє роботодавця та Національну службу про затверджені учасниками страйку вимоги та про оголошення (початок) страйку:

1) на локальному рівні – не пізніше ніж за 5 робочих днів до запланованого початку страйку, на великих підприємствах – не пізніше ніж за десять робочих днів до запланованого початку страйку;

2) на територіальному та галузевому рівнях – не пізніше ніж за десять робочих днів до запланованого початку страйку;

3) на національному рівні – не пізніше ніж за 15 робочих днів до запланованого початку страйку.

### Стаття 258. Страйковий фонд

1. Для матеріальної підтримки учасників страйку та забезпечення його проведення профспілкою, їх організацією, об'єднанням профспілок може бути сформований страйковий фонд.

2. Порядок створення та використання страйкових фондів регулюється відповідним положенням з урахуванням цього Кодексу та статуту профспілки, їх організацій та об'єднань профспілок.

3. Страйковий фонд наповнюється з фінансових джерел, не заборонених законодавством.

### Стаття 259. Права працівників, які беруть участь у страйку (учасників страйку)

1. Працівники, які братимуть участь у страйку, та учасники страйку не можуть бути звільнені з причин участі у страйку.

2. Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не є порушенням трудових обов'язків і не може бути підставою для звільнення з ініціативи роботодавця під час проведення страйку.

3. За працівниками, які беруть участь у страйку з вимогами щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати, зберігається середньомісячна заробітна плата.

4. Працівники, які беруть участь у страйку, крім інших прав, передбачених трудовим законодавством та цим Кодексом, під час його проведення мають право:

- 1) брати участь у формуванні страйкового фонду;
- 2) отримувати від органу (особи), що очолює страйк, інформацію про хід вирішення колективного трудового спору;
- 3) отримувати через орган (особу), що очолює страйк, роз'яснення, консультації від Національної служби (її відділень) та інформацію, надану роботодавцем;
- 4) якщо інше не передбачено колективною угодою, договором, угодою сторін колективного трудового спору, оприлюднювати інформацію про хід страйку та переговорів у медіа;
- 5) відмовитися від участі у страйку та приступити до роботи.

### Стаття 260. Права працівників, які не беруть участь у страйку

1. Працівники, які не беруть участь у страйку, крім інших прав, передбачених законодавством про працю та цим Кодексом, під час його проведення мають право:

1) у разі неможливості забезпечення нормального функціонування потужностей роботодавця – на збереження заробітної плати у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективною угодою, договором як за час простою не з вини працівника. Таким працівникам може бути запропоновано тимчасове переведення на іншу роботу;

2) у разі можливості нормального функціонування потужностей роботодавця – на продовження роботи з оплатою праці у розмірі, встановленому трудовим договором.

#### Стаття 261. Права роботодавців під час страйку

1. Під час страйку роботодавець має право на:

- 1) збереження свого майна та дбайливе ставлення до нього;
- 2) оприлюднення інформації про хід страйку та переговорів у медіа, якщо інше не передбачено колективною угодою, договором, угодою сторін колективного трудового спору;
- 3) оголошення та проведення локауту за наявності підстав, визначених у цьому Кодексі.

2. Національна служба за зверненням роботодавця видає йому в односторонній термін довідку про факт та дату початку страйку для подання в орган із засвідчення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

#### Стаття 262. Визнання страйку незаконним

1. Страйк вважається законним, якщо інше не встановлено судом.

2. Незаконними визнаються страйки:

- 1) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;
- 2) оголошені без додержання порядку і вимог, передбачених цим Кодексом;
- 3) які оголошено та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, трудового арбітражу, крім випадків, передбачених у частині третій статті 257 цього Кодексу.

3. Спори, про визнання страйків незаконними, оголошених на локальному рівні, розглядаються місцевими загальними судами за місцезнаходженням роботодавця або за місцезнаходженням органу (особи), уповноваженого на керівництво страйком. Спори про визнання незаконними страйків, оголошених на національному, галузевому чи територіальному рівнях, розглядаються місцевими загальними судами за місцезнаходженням органу (особи), уповноваженого на керівництво страйком.

4. Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступного робочого дня після дня вручення копії рішення суду органу (особі), уповноваженого на керівництво страйку.

5. У разі прийняття судом рішення про визнання страйку незаконним у резолютивній частині рішення суду встановлюється обов'язок учасників страйку негайно виконати таке рішення та припинити страйк або відмінити оголошений страйк.

#### Стаття 263. Заборона страйку

1. Заборона страйку встановлюється виключно цим Кодексом.

2. У період дії надзвичайного стану проведення страйків може бути заборонено на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться надзвичайний стан.

3. Проведення страйків може бути заборонено в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на який ця територія оголошується такою зоною відповідно до закону.

4. Забороняється проведення страйків на період дії воєнного стану.

5. Забороняється організувати та брати участь у страйках:

1) прокурорам, суддям, членам Рахункової палати України, державним службовцям категорій "А" і "Б", уповноваженим на виконання функцій від імені держави, поліцейським;

2) військовослужбовцям Збройних Сил України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, резервістам під час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві;

3) співробітникам органу розвідки, Служби зовнішньої розвідки України;

4) особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, Державного бюро розслідувань України;

5) особам начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, особам, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України.

#### Стаття 264. Особливості здійснення права на страйк

1. До початку та під час проведення страйку сторони колективного трудового спору в межах компетенції, органи державної влади або орган місцевого самоврядування в межах їх повноважень зобов'язані вжити заходів з метою запобігання нанесенню шкоди національній безпеці, довікллю, життю та



здоров'ю людей, порушення гарантованих законом свобод, прав, у тому числі майнових.

2. Проведення страйку зупиняється або обмежується судом за умови, якщо припинення працівниками (службовцями) роботи (служби) створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони довкілля, життя і здоров'я людей, дотримання гарантованих законом свобод, прав, у тому числі майнових, зокрема шляхом зобов'язання органу (особи), уповноваженого на керівництво страйком, вживати заходи для усунення перешкод. У разі невиконання рішення суду страйк визнається незаконним.

#### Стаття 265. Особливі умови участі у страйку деяких працівників

1. Право на страйк працівників, безпосередньо зайнятих виробництвом продукції, виконанням робіт, наданням послуг, від виконання трудових обов'язків яких залежить забезпечення національної безпеки, зокрема у частині захисту навколишнього природного середовища, збереження життя, здоров'я людей, забезпечення їх прав і свобод, реалізується з урахуванням особливостей, встановлених цим Кодексом.

2. Юридичні особи – роботодавці, для працівників яких відповідно до частини першої цієї статті, встановлюються особливі умови участі у страйку, визначаються на підставі одного з положень:

1) частина четвертої статті 9 Закону України «Про критичну інфраструктуру»;

2) інших актів законодавства, які регулюють питання віднесення підприємств, установ, організацій до об'єктів критичної інфраструктури;

3) колективних угод, договорів.

3. Відповідно до пункту першого частини другої цієї статті Кабінетом Міністрів України затверджується перелік підприємств, установ, організацій, на яких визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку, після проведення консультацій із відповідними галузевими репрезентативними об'єднаннями (організаціями) профспілок, об'єднаннями організацій роботодавців (за їх наявності).

4. На підприємствах, в установах, організаціях, визначених у частині другій цієї статті, положеннями колективних договорів, угод визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку. Зазначений перелік взаємних зобов'язань має бути спрямований на підтримку життєздатності підприємства, установи, організації, збереження робочих місць, недопущення завдання шкоди майну роботодавця, порушення законності та громадського порядку.

5. За відсутності колективного договору взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено в ході проведення страйку, встановлюється актом роботодавця за погодженням із профспілкою або спільним представницьким органом профспілок, а за їх відсутності – за погодженням із вільно обраними працівниками представниками (представником).

6. На вимогу хоча б однієї із сторін для консультацій може залучатися представник Національної служби.

7. Відсутність узгоджених взаємних зобов'язань роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено) в ході проведення страйку, не зумовлює незаконність страйку, якщо інше не буде визначено судом.

У такому разі орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, повинен(на) інформувати роботодавця про рішення щодо проведення страйку за 10 робочих днів (для великих підприємств – за 15 робочих днів) до його початку.

Роботодавець має право до початку страйку звернутися до суду для ухвалення рішення про визначення та виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено в ході проведення страйку.

8. Виконання окремими працівниками мінімально необхідного обсягу робіт та послуг в ході проведення страйку може здійснюватися лише в межах їх трудової функції.

9. Працівники, які забезпечують мінімально необхідний обсяг робіт та послуг в межах їх трудової функції та які беруть участь у страйку у вільний від виконання трудових обов'язків час, користуються правами, визначеними положеннями статті 260 цього Кодексу, а в частині виконання трудової функції мають право на весь обсяг прав і гарантій, встановлених трудовим законодавством, колективним та/або трудовим договором.

#### Стаття 266. Завершення страйку

1. Після оголошення та під час проведення страйку сторони колективного трудового спору за сприяння Національної служби зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

2. Страйк може бути завершено:

1) шляхом укладення угоди про вирішення колективного трудового спору, контроль за виконанням умов якої здійснюється сторонами спору;

2) за рішенням органу (особи), уповноваженого(ї) на керівництво страйком;

3) на виконання рішення суду про визнання страйку незаконним;

3. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, повідомляє Національну службу (її відділення) про завершення страйку.

#### Стаття 267. Локаут

1. Локаут – крайній засіб вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця.

2. Локаут передбачає тимчасове повне або часткове призупинення роботи роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників або їх частини до робочих місць (без припинення трудових договорів).

#### Стаття 268. Право роботодавця на локаут

1. Порядок реалізації права на локаут, випадки його заборони або обмеження встановлюються виключно цим Кодексом.

2. Локаут може застосовуватися роботодавцем виключно на локальному рівні у разі обґрунтованої неможливості задоволення вимог страйку.

3. Роботодавець видає наказ/розпорядження про оголошення та/або застосування локауту після отримання повідомлення від органу (особи), уповноваженого(ї) на керівництво страйком про заплановану дату початку страйку або після фактичного початку страйку.

У наказі/розпорядженні роботодавець зазначає:

- 1) підстави для прийняття рішення про застосування локауту;
- 2) дату початку локауту, яка не може передувати даті початку страйку;
- 3) форму локауту (повний або частковий);
- 4) межі поширення локауту (на всіх або частину працівників, яким обмежується допуск до робочих місць):
- 5) оплати праці працівників.

4. Роботодавець зобов'язаний направити письмове повідомлення або копію свого наказу/розпорядження про оголошення та/або застосування локауту органу (особі), уповноваженому(ій) на керівництво страйком та відділенню Національної служби не пізніше ніж за 5 робочих днів, а на великих підприємствах за десять робочих днів до дня запланованого початку локауту. Національна служба інформує про оголошення та/або застосування локауту місцеві органи виконавчої влади та/або органи місцевого самоврядування та інші зацікавлені органи, які можуть сприяти вирішенню колективного трудового спору.

5. Локаут може бути повністю або частково припинений у будь-який час за письмовим рішенням (наказом/розпорядженням) роботодавця, про що він повідомляє орган (особу), уповноважений(у) на керівництво страйком, не пізніше ніж за 24 години до повного або часткового припинення локауту.

6. Роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж за 24 години до початку чергової робочої зміни у будь-який доступний спосіб, у тому числі із застосуванням технічних засобів електронних комунікацій, повідомити працівників, які не беруть участь у страйку, про необхідність приступити до роботи.

#### Стаття 269. Обмеження та заборона локауту

1. До початку та під час застосування локауту сторони колективного трудового спору, органи державної влади, місцеві органи виконавчої влади або органи місцевого самоврядування зобов'язані вжити заходів з метою запобігання нанесенню шкоди національній безпеці, навколишньому природному середовищу, життю та здоров'ю людей, порушенню гарантованих законом свобод, прав, у тому числі майнових.

2. Локаут може бути припинено або обмежено судом за умови, що він створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони навколишнього природного середовища, життя і здоров'я людей, дотримання гарантованих законом свобод, прав, у тому числі майнових, зокрема шляхом зобов'язання роботодавця вжити заходів щодо усунення перешкод. Невиконання рішення суду про зупинення або обмеження локауту є підставою для визнання його незаконним.

3. У період дії надзвичайного стану локаути можуть бути заборонені на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться надзвичайний стан.

4. Локаути можуть бути заборонені в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на який ця територія оголошується такою зоною відповідно до закону.

5. Забороняються локаути у період дії воєнного стану.

6. Забороняється оголошення локауту у разі, якщо вимогою учасників страйку є погашення заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що становить дві середньомісячні заробітні плати, перед не менше як 50 відсотків середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачено у колективній угоді, договорі.

7. Локаут не застосовується до працівників, зазначених у статтях 262 і 267 цього Кодексу. Залучення праці чи послуг сторонніх осіб для заміщення праці учасників страйку забороняється.

#### Стаття 270. Визнання локауту незаконним

1. Локаут вважається законним, якщо інше не встановлено судом.

2. Незаконними визнаються локаути, які проводяться з порушенням вимог цього Кодексу або всупереч рішенням суду, що набрало законної сили.

3. Спори, про визнання локаутів незаконними, розглядаються місцевими загальними судами за місцезнаходженням роботодавця або за місцезнаходженням органу (особи), уповноваженого(ї) на керівництво страйком.

4. Рішення суду про визнання локауту незаконним зобов'язує роботодавця відмінити або припинити локаут, а працівників, які не беруть участь у страйку, розпочати роботу не пізніше наступного робочого дня після дня вручення копії рішення суду роботодавцю.

5. У разі прийняття судом рішення про визнання локауту незаконним та його припинення у резолютивній частині рішення суду встановлюється обов'язок роботодавця негайно виконати це рішення і припинити локаут.

#### Стаття 271. Завершення локауту

1. Після оголошення та під час застосування локауту сторони колективного трудового спору за сприяння Національної служби зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього всі наявні можливості.

2. Локаут може бути завершено:

- 1) за рішенням роботодавця;
- 2) шляхом укладення угоди про вирішення колективного трудового спору.

3. Локаут має бути завершено:

- 1) у зв'язку із завершенням страйку;
- 2) на виконання рішення суду про визнання локауту незаконним.

### ГЛАВА 7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ТА ІНШИХ АКТІВ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ВІДНОСИНИ З ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Стаття 272. Відповідальність за порушення законодавства та інших актів, що регулюють колективні трудові спори

1. Особи, винні у порушенні законодавства та інших актів, що регулюють колективні трудові спори, несуть юридичну відповідальність на підставах, визначених цим Кодексом, та в інших випадках відповідно до закону.

2. До адміністративної відповідальності притягуються особи, винні в:

1) ухиленні від участі в примирних процедурах, трудовому арбітражі, які відповідно до цього Кодексу, колективної угоди, договору, окремої угоди між сторонами колективного трудового спору носять обов'язковий характер, порушенні строків їх проведення;

2) ненаданні інформації чи документів або наданні недостовірної інформації чи документів, що стосуються предмету колективного трудового спору;

3) несвоєчасному повідомленні сторони колективного трудового спору про проведення страйку чи локауту;

4) проведенні страйку чи застосуванні локауту, які визнані судом незаконними;

5) порушенні чи невиконанні угоди про вирішення колективного трудового спору, рішення трудового арбітражу або інших угод, досягнутих у процесі ведення переговорів сторонами колективного трудового спору.

Стаття 273. Відшкодування збитків, заподіяних в результаті страйку чи локауту

1. Трудовий медіатор, медіатор, трудовий арбітр, особа, яка представляє сторону колективного трудового спору та бере участь у його вирішенні, винні у розголошенні конфіденційної, таємної, службової інформації, яка стала їм відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору, внаслідок чого стороні колективного трудового спору завдано шкоду, зобов'язані її відшкодувати.

Відшкодування збитків, заподіяних розголошенням конфіденційної інформації, здійснюється в судовому порядку.

2. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, який було визнано судом незаконним, відшкодовує роботодавцю збитки, заподіяні таким страйком. Відшкодування збитків здійснюється у порядку та розмірі, визначених судом.

3. Роботодавець, який застосував локаут, котрий було визнано судом незаконним, відшкодовує працівникам збитки, заподіяні таким локаутом. Відшкодування збитків здійснюється у порядку та розмірі, визначених судом.

4. Роботодавець, який порушив закони України, колективну угоду, договір, внаслідок чого склалися умови для страйку і страйк закінчився повним або частковим задоволенням вимог працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному угодою про вирішення колективного трудового спору або рішенням суду.

5. Збитки, заподіяні іншим юридичним та фізичним особам в результаті страйку чи локауту, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством.

## **КНИГА П'ЯТА. БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ**

### **РОЗДІЛ І. ДЕРЖАВНА (НАЦІОНАЛЬНА) ПОЛІТИКА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ**

Стаття 274. Політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі базується на засадах та правових принципах, передбачених статтею 2 цього Кодексу, з метою забезпечення:

- 1) захисту життя та здоров'я працівників шляхом створення безпечних і здорових умов праці;
- 2) запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням;
- 3) оцінки та управління професійними ризиками;
- 4) розвитку культури профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі, що включає інформування, консультування та навчання працівників;
- 5) постійного моніторингу ефективності заходів з безпеки та здоров'я працівників на роботі та їх вдосконалення;
- 6) взаємодії між органами державної влади, роботодавцями та представниками працівників;
- 7) створення умов для підвищення рівня наукових знань, планування та підтримки науково-дослідних робіт і проведення досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Безпечні і здорові умови праці – це стан робочого середовища і процесу, за якого ризики впливу небезпек на здоров'я працівників усунені або знижені до прийняттого рівня, за якого зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не повинні чинити несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх нащадків.

2. Політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі здійснюється на національному, регіональному, місцевому рівнях (державна політика) та на локальному рівні.

3. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі формується та реалізується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, та іншими органами державної влади у випадках, передбачених законами, у співпраці з об'єднаннями профспілок та об'єднаннями організацій роботодавців.

Основними напрямками державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі є:

- 1) розроблення та прийняття мінімальних вимог до безпеки та здоров'я працівників на роботі;
- 2) здійснення контролю за дотриманням законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі;

3) гармонізація національного законодавства з міжнародними стандартами у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

4. Роботодавець зобов'язаний забезпечити розробку та впровадження політики з безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема шляхом:

1) розробки заходів із забезпечення безпечних і здорових умов праці, що відповідають вимогам законодавства та умовам його діяльності;

2) управління професійними ризиками для їх усунення або мінімізації;

3) забезпечення підготовки працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі, а також інформування їх про потенційні професійні ризики та заходи щодо їх запобігання;

4) постійного моніторингу та перегляду заходів з безпеки і здоров'я працівників на роботі у разі зміни умов праці або виявлення нових професійних ризиків;

5) соціального діалогу з представниками працівників щодо питань безпеки та здоров'я на роботі;

6) враховування вимог трудового законодавства та особливостей діяльності роботодавця.

5. Органи державної влади взаємодіють між собою та з роботодавцями (у тому числі з їх організаціями та об'єднаннями організацій) для забезпечення їх консультативною підтримкою, здійснюють контроль за дотриманням законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також сприяють впровадженню новітніх методів і практик для забезпечення безпечних і здорових умов праці.

6. У разі, якщо у межах однієї робочої зони працюють працівники кількох роботодавців, такі роботодавці зобов'язані співпрацювати з метою забезпечення виконання вимог щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі. Роботодавці, з огляду на характер своєї діяльності, повинні інформувати один одного та своїх працівників про професійні ризики для безпеки та здоров'я, що виникають під час роботи, а також координувати заходи з метою запобігання цим ризикам.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити, щоб працівники інших роботодавців, які виконують роботи в межах його робочої зони були належним чином проінструктовані та проінформовані про професійні ризики для їхньої безпеки та здоров'я, що можуть виникнути під час виконання ними робіт.

Стаття 275. Сфера регулювання безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Положення цієї Книги не застосовуються до відносин у сфері безпеки та здоров'я домашніх працівників.

2. Вимоги щодо безпеки та здоров'я моряків, рибалок, а також працівників гірничої промисловості регулюються цією Книгою та іншими актами трудового



законодавства, якщо інше не передбачено спеціальними законами у відповідній сфері.

3. Під час провадження діяльності з пошуку (розвідки) та експлуатації родовищ корисних копалин у межах території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на умовах угоди про розподіл продукції, укладеної відповідно до Закону України «Про угоди про розподіл продукції», вимоги, передбачені розділом III цієї Книги, застосовуються в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Стаття 276. Система управління питаннями безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи управління питаннями безпеки та здоров'я працівників на роботі, яка базується на таких ієрархічних та послідовних принципах:

- 1) уникнення небезпечних та шкідливих факторів і професійних ризиків;
- 2) ідентифікації та оцінки небезпечних та шкідливих факторів і професійних ризиків, яких не можна уникнути;
- 3) усунення небезпечних та шкідливих факторів і професійних ризиків у джерелах їх виникнення, а у разі неможливості їх усунення - зниження до мінімально можливого рівня;
- 4) адаптації роботи до можливостей працівника, зокрема під час облаштування робочого місця, робочої зони, вибору способу виконання роботи та робочого обладнання, з метою полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому обладнанням, та запобігання або зменшення впливу небезпечних та шкідливих факторів і професійних ризиків на працівника, зокрема з урахуванням гендерних особливостей;
- 5) адаптації умов праці до досягнень науки і техніки;
- 6) заміни небезпечного робочого обладнання, трудових процесів, небезпечних та шкідливих факторів фізичної, хімічної, біологічної та іншої природи на безпечні або менш небезпечні;
- 7) розроблення політики управління професійними ризиками, що охоплює організацію роботи, умови праці, відносини між працівниками та вплив факторів, пов'язаних із робочим середовищем;
- 8) надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту працівників;
- 9) забезпечення інформування працівників про умови праці, проведення навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі та інструктажів;
- 10) періодичного оцінювання ефективності функціонування системи управління питаннями безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також стану її відповідності вимогам законодавства (далі – аудит).

2. Управління професійними ризиками – спланований, систематичний процес ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків, розроблення та впровадження заходів для їх усунення або зниження до прийняттого рівня, моніторингу, перегляду та вдосконалення заходів та/або процесу такого управління, інформування та навчання працівників.

3. Залежно від характеру діяльності та кількості працівників, роботодавець зобов'язаний вести документацію, у якій повинні бути відображені результати оцінки професійних ризиків, запроваджені ним заходи захисту, а також результати їх перегляду. Щодо аналогічних професійних ризиків, допускається, щоб документація містила узагальнену інформацію, достатню для прийняття відповідних заходів.

4. Роботодавці, діяльність яких передбачає виконання робіт підвищеної небезпеки, зобов'язані забезпечити проведення аудиту шляхом залучення незалежної від роботодавця компетентної організацією не рідше одного разу на п'ять років. Висновки і рекомендації за результатами аудиту роботодавці надають до територіальних органів Інспекції праці в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

5. Результати аудиту роботодавець доводить до відома працівників, представників працівників, уповноважених з питань безпеки та здоров'я працівників шляхом розміщення на своєму офіційному вебсайті або іншим доступним способом, визначеним роботодавцем.

6. Примірне положення про функціонування системи управління питаннями безпеки та здоров'я працівників на роботі, методичні рекомендації щодо управління професійними ризиками, оцінювання ефективності функціонування системи управління питаннями безпеки та здоров'я працівників на роботі та її відповідності вимогам законодавства, вимоги до організацій, зазначених у частині четвертій цієї статті, затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

7. Система управління питаннями безпеки та здоров'я працівників на роботі повинна бути інтегрована у загальну систему управління роботодавця.

#### Стаття 277. Уповноважені з питань безпеки та здоров'я на роботі

1. Роботодавці, у передбачених цією статтею випадках, визначають (утворюють) структурні підрозділи, визначають окремих працівників, чи залучають сторонніх суб'єктів господарювання, для організації та забезпечення належного функціонування системи управління питаннями безпеки та здоров'я працівників на роботі.

2. Роботодавці, у яких кількість працівників перевищує 300 осіб або 50 та більше працівників виконують роботи підвищеної небезпеки визначають

(утворюють) один або декілька уповноважених структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

3. Роботодавці, у яких кількість працівників перевищує 50 осіб або до 50 працівників виконують роботи підвищеної небезпеки, визначають (утворюють) уповноважений структурний підрозділ або визначають уповноважену особу з числа працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

4. Роботодавці, у яких кількість працівників не перевищує 50 осіб, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників та/або утворюють уповноважений структурний підрозділ та/або залучають суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

5. Вимоги до суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, а також працівників цих суб'єктів, визначаються Кабінетом Міністрів України. Інспекція праці веде облік таких суб'єктів господарювання у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Такі суб'єкти господарювання можуть залучатись роботодавцем одночасно з виконанням вимог, визначених у частинах другій та третій цієї статті.

6. Типове положення про уповноважених з питань безпеки та здоров'я на роботі, вимоги до уповноваженого з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

7. Основними завданнями уповноважених з питань безпеки та здоров'я є:

1) організація, координація та моніторинг за станом ефективності функціонування системи управління питаннями безпеки та здоров'я працівників на роботі;

2) організація та участь в ідентифікації небезпек, аналізі та оцінюванні професійних ризиків, складання відповідних документів та звітів;

3) підготовка та надання роботодавцю пропозицій щодо заходів запобігання професійним ризикам та необхідних дій з метою підвищення їх ефективності;

4) консультування з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, застосування засобів колективного та індивідуального захисту;

5) контроль за виконанням працівниками встановлених законодавством та актами роботодавця вимог з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

6) організація спостереження за станом здоров'я працівників, у тому числі проведення медичних оглядів;

7) організація спостереження за факторами робочого середовища та процесу, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівників, зокрема за санітарним обладнанням, їдальнями та житловими приміщеннями, якщо вони надаються роботодавцем;

8) організація надання домедичної та невідкладної медичної допомоги;

9) участь у розслідуванні та аналізі нещасних випадків і професійних захворювань;

10) організація навчання, інформування та консультацій із працівниками та представниками працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

11) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих місць, робочих зон, вибору, використання та стану робочого обладнання, а також щодо використання речовин, які застосовуються під час роботи;

12) участь у розробленні заходів із вдосконалення методів роботи, а також у випробуванні та оцінці характеристик нового робочого обладнання, які стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі;

13) сприяння пристосуванню робочого середовища до індивідуальних потреб працівників;

14) сприяння здійсненню заходів із професійної реабілітації.

8. Залучення роботодавцем суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, не звільняє роботодавця від відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі та завдану внаслідок таких порушень шкоду життю і здоров'ю працівників.

#### Стаття 278. Засоби колективного та індивідуального захисту

1. У разі наявності професійних ризиків для життя і здоров'я працівників роботодавець зобов'язаний забезпечити застосування засобів колективного захисту, що конструктивно та/або функціонально пов'язані з робочим обладнанням, трудовим процесом, приміщенням, будівлею, спорудою, робочим місцем, робочою зоною, та надає їм пріоритет перед засобами індивідуального захисту.

2. У разі неможливості уникнення або запобігання професійним ризикам для життя і здоров'я працівників засобами колективного захисту чи іншими запобіжними заходами, або якщо технологічно неможливо забезпечити належний рівень захисту колективними засобами, роботодавець повинен забезпечити працівників засобами індивідуального захисту.

3. Засоби індивідуального захисту, які надаються працівникам, повинні враховувати результати оцінки професійних ризиків та можливого впливу

небезпечних та/або шкідливих факторів і відповідати встановленим вимогам, зокрема щодо належного рівня захисту.

4. Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання (забезпечення працездатності та належного гігієнічного стану) засобів індивідуального захисту.

5. Мінімальні вимоги до засобів захисту, що застосовуються та/або використовуються відповідно до вимог цієї статті, визначаються Кабінетом Міністрів України.

#### Стаття 279. Спостереження за станом здоров'я працівників

1. Роботодавець забезпечує проведення спостереження за станом здоров'я працівників та розроблення заходів, спрямованих на збереження їх здоров'я та працездатності.

2. Спостереження за станом здоров'я працівників – систематичний процес контролю та оцінки стану здоров'я працівників для виявлення та запобігання можливим професійним захворюванням чи погіршенню здоров'я, пов'язаного з умовами праці, який проводиться з періодичністю, що враховує можливий вплив факторів робочого середовища на життя та/або здоров'я працівників.

3. Роботодавець зобов'язаний забезпечити, щоб спостереження за станом здоров'я працівників здійснювалося з дотриманням їх прав на особисте життя, повагу до гідності, а також на конфіденційність інформації щодо стану здоров'я.

4. Роботодавець надає працівникам доступ до результатів спостереження, що їх стосуються.

5. Дані, отримані в результаті спостереження, не можуть використовуватися з дискримінаційною метою або на шкоду працівнику.

6. Надання доступу до персональної медичної інформації працівника будь-яким особам, включаючи роботодавця, за винятком медичних працівників, які здійснюють спостереження за станом здоров'я, допускається лише за наявності його письмової згоди на надання такої інформації відносно результатів кожного з таких спостережень.

7. Роботодавцеві надається інформація про висновки щодо придатності працівника до виконання роботи або про необхідність впровадження чи покращення заходів захисту та профілактики, без розголошення конфіденційної медичної інформації.

8. Перелік питань щодо яких роботодавцем може запроваджуватись спостереження за станом здоров'я, порядок документування результатів спостереження за станом здоров'я та вимоги до медичних працівників роботодавця, уповноважених на його проведення визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

## Стаття 280. Обов'язкові медичні огляди працівників

1. З метою оцінки стану здоров'я та придатності працівників до виконання роботи без погіршення стану здоров'я, а також виявлення та запобігання негативним наслідкам впливу факторів робочого середовища на здоров'я та працездатність працівників, роботодавець зобов'язаний організувати проведення:

1) попередніх та періодичних медичних оглядів для:

а) працівників, умови праці яких містять шкідливі професійні фактори,

б) працівників віком до 18 років,

в) нічних працівників,

2) позачергових медичних оглядів:

а) на письмову вимогу працівника віком до 21 року,

б) на письмову вимогу працівника, якщо він відчув погіршення стану здоров'я внаслідок впливу умов праці, за винятком випадків, коли на основі оцінки професійних ризиків та вжитих заходів захисту не очікується шкода здоров'ю,

в) за рішенням роботодавця, погодженим з представниками працівників, у випадках, коли наявні обґрунтовані підстави вважати, що стан здоров'я працівника може становити небезпеку для нього самого або інших працівників.

Медичні огляди, визначені цією статтею, проводяться роботодавцем за власний рахунок, у робочий час працівників, із збереженням їх середньої заробітної плати.

2. Висновки та рекомендації за результатами медичних оглядів, визначених цією статтею, є обов'язковими для виконання роботодавцем.

3. Порядок проведення обов'язкових медичних оглядів, перелік умов, факторів та їх рівнів, наявність яких визначає періодичність проведення таких медичних оглядів, а також форми медичних висновків встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, спільно з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

4. Законодавством можуть передбачатись додаткові умови та вимоги щодо проведення медичних оглядів окремих категорій працівників з урахуванням можливого впливу факторів робочого середовища на їх життя та/або здоров'я.

## Стаття 281. Підготовка працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров'я на роботі, зокрема шляхом організації відповідного навчання з питань безпеки та здоров'я

працівників на роботі, проведення інструктажів та надання працівникам інформації щодо їх робочих місць, робочих зон, безпечного виконання роботи, професійних ризиків, під які вони підпадають чи можуть підпадати, а також запобіжних та захисних заходів:

- 1) до початку роботи;
- 2) у разі переведення працівника на іншу роботу чи зміни умов праці, що включають нові небезпечні фактори або види діяльності;
- 3) у випадку впровадження нового робочого обладнання чи його заміни;
- 4) у випадку впровадження нової технології.

В інших випадках підготовка працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі проводиться відповідно до вимог законодавства або за ініціативою роботодавця.

## 2. Роботодавець також зобов'язаний забезпечити:

1) отримання працівниками іншого роботодавця, які виконують роботу в межах його робочих зон, відповідних інструкцій щодо професійних ризиків під час виконання роботи, а також щодо запобіжних та захисних заходів, які мають бути застосовані;

2) відповідне навчання представників працівників для виконання ними своїх завдань;

3) навчання достатньої кількості працівників з урахуванням особливостей діяльності роботодавця (розміру робочих зон, їх розташування, кількості працівників в робочих зонах тощо), професійних ризиків, працівників, відповідальних за здійснення заходів із надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників, а також їх забезпечення відповідними матеріалами;

4) контроль за відповідним рівнем підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання, наданих роботодавцем, та/або в межах робочих зон роботодавця.

3. До початку роботи і періодично протягом роботи обов'язковому навчанню та перевірці знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі підлягають:

1) працівники, які залучаються до організації та/або виконують роботи підвищеної небезпеки;

2) уповноважені з питань безпеки та здоров'я на роботі;

3) керівні працівники, які безпосередньо організовують роботу з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Роботодавець може самостійно визначати додаткові категорії працівників, які повинні проходити обов'язкове навчання та перевірку знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Обов'язкове навчання та перевірка знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі здійснюється роботодавцями або суб'єктами господарювання, вимоги до яких встановлюються Кабінетом Міністрів України.

4. Порядок проведення обов'язкового навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі встановлюється Кабінетом Міністрів України.

5. Підготовка працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі проводиться за рахунок роботодавця в робочий час із збереженням середньої заробітної плати.

6. Періодичність проведення інструктажів та/або навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі визначається роботодавцем самостійно з урахуванням наявних небезпечних факторів робочого середовища.

Мінімальні вимоги до проведення інструктажів із працівниками (особами), які залучаються до організації та/або виконують роботи підвищеної небезпеки, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

7. У разі непроходження працівником інструктажу, навчання, перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, час простою оплачується відповідно до статті 149 цього Кодексу.

Стаття 282. Інформування працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі

1. Роботодавець інформує працівників та їхніх представників щодо:

1) напрямів діяльності, професійних ризиків, умов праці та наявності на робочих місцях працівників небезпечних та/або шкідливих професійних факторів робочого середовища;

2) запроваджених заходів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі або тих, що будуть запроваджені;

3) засобів колективного та індивідуального захисту, які мають використовуватися;

4) інцидентів, нещасних випадків та професійних захворювань.

2. Роботодавець також інформує з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі:

1) інших роботодавців, працівники яких виконують роботи в межах його робочих зон, з питань, зазначених у пунктах 1-4 частини першої цієї статті, для інформування їхніх працівників;



2) осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання роботодавця та/або в межах його робочої зони;

3) представників працівників.

3. Роботодавець інформує уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі та представників працівників про:

1) фактори, щодо яких існують підозри чи фактичні дані про їх вплив на безпеку та здоров'я працівників на роботі;

2) оцінку професійних ризиків та заходів забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;

3) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів із надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників і дій під час аварій.

4) результати перевірок Інспекції праці.

5. Порядок та періодичність інформування з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі визначається роботодавцем після попередніх консультацій з представниками працівників з урахуванням необхідності забезпечення належної поінформованості працівника, зокрема до початку виконання ним роботи, а також регулярного оновлення такої інформації, коли це обумовлюється обставинами, що змінюються.

Стаття 283. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників

1. Роботодавець забезпечує організацію заходів щодо:

1) евакуації працівників та осіб, яким загрожує небезпека;

2) надання домедичної допомоги;

3) пожежогасіння та ліквідації наслідків аварій;

4) інформування та взаємодії із зовнішніми службами, зокрема екстреної медичної допомоги, аварійно-рятувальними формуваннями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту.

Такі заходи повинні забезпечуватись з урахуванням характеру діяльності роботодавця, наявних специфічних небезпек, потреб осіб з інвалідністю (зокрема з порушеннями зору, слуху, опорно-рухового апарату, психічними та інтелектуальними порушеннями та з різними комбінаціями порушень), кількості працівників та розмірів робочих зон, можливої присутності в них інших осіб, яким може загрозувати небезпека тощо.

2. Для здійснення заходів, зазначених у частині першій цієї статті, роботодавець призначає відповідальних працівників та організовує

проходження ними відповідного навчання, підготовки та підвищення кваліфікації в установленому законодавством порядку.

3. Кількість відповідальних працівників, обладнання, необхідного для виконання заходів, визначених у частині першій цієї статті, визначаються роботодавцем відповідно до вимог законодавства з урахуванням особливостей його діяльності, розмірів робочих зон та/або наявних специфічних небезпек.

4. У разі виникнення надзвичайних ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю працівників, роботодавець зобов'язаний:

1) у найкоротший строк у будь-який доступний спосіб поінформувати працівників, яким загрожує або може загрозувати небезпека, про заходи, яких необхідно вжити для їх захисту;

2) забезпечити евакуацію працівників та осіб, яким загрожує небезпека;

3) забезпечити надання домедичної допомоги;

4) надати працівникам можливість зупинити роботу, залишити робоче місце, робочу зону і перейти до безпечного місця;

5) забезпечити пожежогасіння та ліквідацію наслідків аварій;

6) у разі необхідності залучити зовнішні служби, зокрема екстреної медичної допомоги, аварійно-рятувальні формування центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту;

7) забезпечити здійснення заходів, передбачених планами реагування на надзвичайні ситуації об'єкта чи інструкціями щодо дій персоналу в разі загрози або виникнення надзвичайних ситуацій, чи планами локалізації аварій та ліквідації наслідків аварій.

5. Роботодавцю заборонено надавати працівникам вказівки про відновлення виконання трудових обов'язків під час існування небезпеки, у зв'язку з якою можуть постраждати працівники або інші особи, за винятком належним чином обґрунтованих ситуацій, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню аварії чи небезпеки та рятуванням життя працівників та/або інших осіб.

6. Працівники, які в разі небезпеки залишили небезпечні робочі місця, робочі зони, не несуть відповідальності за такі дії. У подальшому факт наявності такої небезпеки за необхідності підтверджується комісією, яка утворюється роботодавцем із обов'язковим залученням представників працівників та уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі. До участі в роботі комісії також запрошується представник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

7. Роботодавець зобов'язаний забезпечити, щоб у разі виникнення серйозної та безпосередньої небезпеки для життя чи здоров'я працівників

та/або інших осіб, а також у разі неможливості негайно зв'язатися з безпосереднім керівником або відповідальною особою, працівники мали право вжити необхідних заходів відповідно до своїх знань та наявних у їх розпорядженні технічних засобів з метою уникнення або зменшення наслідків такої небезпеки.

8. Працівники не несуть відповідальності за дії, вчинені для уникнення або зменшення наслідків серйозної та безпосередньої небезпеки у стані крайньої необхідності.

Стаття 284. Консультації та участь працівників, їх представників у питаннях безпеки та здоров'я на роботі

1. Роботодавець повинен проводити консультації з працівниками та/або їхніми представниками, забезпечувати можливість пропорційної участі в обговореннях усіх питань, пов'язаних із безпекою та здоров'ям працівників на роботі, право працівників та/або їхніх представників вносити пропозиції, а також консультування працівників.

2. Працівники або їх представники беруть пропорційну участь в усіх заходах з безпеки та здоров'я працівників на роботі, або завчасно отримують консультації роботодавця щодо:

1) будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на безпеку та здоров'я працівників;

2) визначення уповноважених з питань безпеки та здоров'я на роботі, працівників, відповідальних за здійснення заходів із надання домедичної допомоги, пожежогашіння та евакуації працівників та організації та забезпечення належного функціонування системи управління питаннями безпеки та здоров'я працівників на роботі;

3) оцінки професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників на роботі;

4) запобіжних та захисних заходів, які мають бути запроваджені;

5) засобів колективного та індивідуального захисту, які необхідно використовувати;

6) залучення, у передбачених статтею 297 цього Кодексу випадках, суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі;

7) організації інформування працівників та представників працівників;

8) планування та організації підготовки працівників та представників працівників у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

3. Представники працівників мають право вимагати від роботодавця вжиття відповідних заходів з безпеки та здоров'я працівників на роботі і

надавати йому пропозиції з метою зменшення небезпеки для працівників та/або усунення джерел небезпеки.

4. Роботодавцю заборонено ставити працівників, їх представників у несприятливе становище чи здійснювати на них тиск через діяльність, пов'язану із консультуванням і залученням до вирішення (розгляду) питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.

5. Роботодавець повинен надавати представникам працівників необхідні засоби та вільний від роботи час зі збереженням середньої заробітної плати, для реалізації їхніх прав та обов'язків з безпеки та здоров'я працівників на роботі.

6. Працівники та/або їхні представники мають право подавати скарги до Інспекції праці, якщо вони вважають, що вжиті заходи та засоби, які використовує роботодавець, є недостатніми для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі.

7. Представникам працівників надається можливість подавати свої зауваження під час інспекційних візитів Інспекції праці.

8. Для реалізації норм цієї статті, а також визначення та впровадження заходів щодо покращення умов праці, вирішення спірних питань у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі може утворюватися комісія з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Формування зазначеної комісії в разі її утворення має здійснюватися на паритетних засадах із залученням представників працівників та уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Стаття 285. Облік та розслідування інцидентів, нещасних випадків та професійних захворювань

1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясовувати причини їх виникнення та документувати відомості про них. Порядок ведення обліку інцидентів визначається роботодавцем відповідно до методики, затвердженої центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин.

2. Інцидент – подія або сукупність подій, що виникають у процесі роботи, які можуть призвести або призводять до травмування та завдання шкоди здоров'ю працівника без втрати працездатності.

3. Роботодавець зобов'язаний повідомляти про настання нещасних випадків і професійних захворювань та інформувати про результати їх розслідувань у визначеному законодавством порядку.

Терміни «нещасний випадок» та «професійне захворювання» вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

4. Порядок ведення обліку нещасних випадків і професійних захворювань працівників, повідомлення про них та їх розслідування визначається Кабінетом Міністрів України.

5. За результатами з'ясування причин виникнення інцидентів чи проведеного розслідування нещасного випадку, професійного захворювання роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання їх у майбутньому.

6. У разі непроведення роботодавцем в установленому порядку розслідування нещасного випадку, професійного захворювання за заявою працівника або його законного представника Інспекція праці має право прийняти рішення про організацію проведення такого розслідування.

#### Стаття 286. Атестація робочих місць, робочих зон

1. Роботодавець зобов'язаний проводити атестацію робочих місць, робочих зон з метою ідентифікації небезпек та оцінки професійних ризиків на робочих місцях та/або у робочих зонах.

2. Оцінка професійних ризиків – систематичний і безперервний процес вивчення всіх питань, пов'язаних із роботою, з метою ідентифікації небезпек, їх аналізу, оцінки впливу професійних ризиків на безпеку та здоров'я працівників на роботі.

3. Ідентифікація наявності фізичних, хімічних, біологічних факторів та/або факторів робочого процесу, оцінка їх впливу на життя та здоров'я працівників здійснюється шляхом проведення лабораторних досліджень. Такі дослідження проводяться суб'єктами господарювання, вимоги до яких встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Оцінка зазначених в абзаці першому частини третьої цієї статті факторів залежно від їх фактично визначених рівнів впливу та можливої шкідливої дії на життя та здоров'я працівників, здійснюється відповідно до гігієнічної класифікації праці, затвердженої центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

4. Робоче середовище – сукупність навколишніх факторів (фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, ергономічних, психосоціальних, технічних тощо), способів організації праці, речовин, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них.

5. Робочий процес – це сукупність дій, операцій, процедур, які працівник виконує в межах своїх трудових обов'язків, у тому числі використовуючи засоби праці (робоче обладнання, технології) для досягнення певного результату праці або надання послуг. Робочий процес охоплює як організацію

та послідовність виконання завдань, так і взаємодію працівника з робочим середовищем, що впливає на його продуктивність, здоров'я та безпеку.

6. Робоча зона – місця, простір, призначені для розташування робочих місць, у приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що належать роботодавцю та/або використовуються ним, до яких працівник має доступ під час виконання роботи, а також будь-яке інше місце, що прямо або опосередковано контролюється роботодавцем, де працівник повинен перебувати або в напрямку якого рухатися.

7. Небезпека – джерело, яке може потенційно стати причиною заподіяння шкоди або створення небезпечної ситуації, або обставини, які потенційно можуть спричинити виникнення травми чи погіршення стану здоров'я.

8. Ідентифікація небезпек – процес розпізнавання наявності небезпеки та визначення її характеристик шляхом проведення атестації робочих місць, робочих зон за умовами праці.

9. Професійний ризик – імовірність порушення (ушкодження) здоров'я працівника внаслідок несприятливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів робочого середовища з урахуванням тяжкості наслідків такого впливу на здоров'я працівника та втрати ним працездатності.

10. Атестація проводиться:

1) перед початком будь-якої діяльності роботодавця або введенням нових технологій, обладнання чи робочих процесів;

2) у випадку змін у робочому процесі, що можуть вплинути на безпеку і здоров'я працівника

3) за фактом виникнення нових небезпек;

4) на регулярній основі, не рідше одного разу на три роки.

11. За результатами атестації складається карта робочого місця, робочої зони яка повинна включати: виявлені небезпеки в межах робочого місця та робочої зони, оцінку їхнього рівня професійного ризику; заходи з усунення або мінімізації професійних ризиків; відповідальних осіб за впровадження заходів та контроль за повнотою та своєчасністю їх виконання; результати лабораторних досліджень факторів робочого середовища; інші необхідні дані, що впливають на безпеку та здоров'я працівника.

12. Порядок проведення атестації робочих місць, робочих зон визначаються Кабінетом Міністрів України.

13. Методика проведення атестації робочих місць, робочих зон та формування карти робочого місця визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за погодженням із центральним

органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

#### Стаття 287. Захист генетичного спадку

1. Захист генетичного спадку передбачає необхідність проведення аналізу наявності на робочих місцях, у робочих зонах факторів, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки (у нащадків) чи вплинути на репродуктивну функцію чоловіків і жінок, їх ідентифікацію, оцінку професійних ризиків та визначення заходів щодо їх усунення або мінімізації.

2. Під час проведення роботодавцем оцінки професійних ризиків повинна враховуватися вся наявна інформація про небезпечні та шкідливі професійні фактори, фактичні умови і характер роботи, взаємодія з іншими ризиками, рекомендації компетентних органів у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

3. Оцінка професійних ризиків має визначати працівників, які зазнають впливу, а також тих, хто може потребувати окремих захисних заходів через особливу чутливість.

4. Оцінка професійних ризиків проводиться повторно в разі змін в умовах праці, які можуть змінити ступінь їх впливу на працівників, за результатами спостереження за станом здоров'я працівників або відповідно до нових наукових досягнень у цій сфері.

5. Роботодавець забезпечує спостереження за станом здоров'я працівників, щодо яких за результатами оцінки професійних ризиків було виявлено ризики для генетичного спадку, зокрема шляхом проведення медичних оглядів.

6. Перелік факторів з особливим впливом на здоров'я та генетичний спадок працівників визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

### РОЗДІЛ III. СПЕЦІАЛЬНІ УМОВИ ВИКОНАННЯ РОБІТ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ОБЛАДНАННЯ

#### Стаття 288. Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки

1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з наявними небезпечними професійними факторами (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватися щонайменше за однієї з таких умов:

1) наявності у роботодавця договору страхування життя, здоров'я та працездатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, за класом страхування 1, визначеним статтею 4 Закону України "Про страхування", укладеного роботодавцем відповідно до встановлених законодавством вимог;

2) наявності у роботодавця дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, отриманого відповідно до статті 290 цього Кодексу.

3) наявності у роботодавця зареєстрованої декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі."

2. Роботодавець несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників при виконанні ними робіт підвищеної небезпеки і зобов'язаний вживати передбачених цим Кодексом заходів для мінімізації професійних ризиків і впливу робочого середовища на безпеку та здоров'я працівників на роботі.

3. Залучення роботодавцями фізичних осіб до виконання робіт підвищеної небезпеки за цивільно-правовими договорами забороняється.

Стаття 289. Договір страхування життя, здоров'я та працездатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки

1. Договір страхування життя, здоров'я та працездатності працівників під час виконання робіт, зазначених у частині першій статті 288 цього Кодексу, має передбачати страхові виплати працівникам або членам їх сімей у розмірах, не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

2. Порядок та умови укладення такого договору страхування визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за погодженням із Національним банком України.

Стаття 290. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки

1. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, зазначений у пункті другому частини першої статті 288 цього Кодексу, видається роботодавцю Інспекцією праці на підставі позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

2. Позитивний висновок експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки надається суб'єктами господарювання, які повинні бути акредитовані національним органом України з акредитації та відповідати вимогам встановленим Кабінетом Міністрів України.

3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається військовим частинам, юридичним особам, що належать до сфери управління центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику з питань національної безпеки у воєнній сфері, сферах оборони і військового будівництва у мирний час та особливий період, центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а також надання поліцейських послуг, Служби безпеки України,



їхніми спеціально уповноваженими структурними підрозділами на підставі позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

4. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається на безоплатній основі та діє безстроково.

Стаття 291. Видача та відмова у видачі дозволу на роботи підвищеної небезпеки

1. Інспекція праці протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви про одержання дозволу та за наявності позитивного висновку експертизи щодо спроможності такого роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.

2. У разі коли в установлений законом строк роботодавцю не видано або не надіслано дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки або рішення про відмову у його видачі, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для видачі або відмови у видачі дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець має право на виконання заявлених робіт.

3. Інспекція праці приймає рішення про відмову у видачі дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки в разі:

1) неподання роботодавцем усіх необхідних для одержання дозволу документів та/або їх оформлення з порушенням встановлених вимог;

2) виявлення в документах, необхідних для одержання дозволу, недостовірних відомостей;

3) надання позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт, який складено більше ніж за шість місяців до дня подання заяви на одержання дозволу, або такий висновок складено суб'єктом господарювання, який не акредитований національним органом України з акредитації та/або не відповідає вимогам, встановленим Кабінетом Міністрів України.

4. Порядок видачі, відмови у видачі дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, а також Перелік робіт підвищеної небезпеки, виконання яких здійснюються на підставі дозволу, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Стаття 292. Припинення дії дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки

1. Дія дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки припиняється у разі наявності таких підстав:

1) настання нещасного випадку із смертельним або іншим тяжким наслідком, групового нещасного випадку, якщо за результатами розслідування

встановлено, що зазначена подія сталася внаслідок безпосереднього виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;

2) документально підтвердженого факту створення перешкод інспекторам праці під час здійснення ними заходів державного контролю;

3) звернення суб'єкта господарювання із заявою про припинення документа дозвільного характеру;

4) виявлення у документах, зазначених у частині першій статті 291 цього Кодексу, недостовірних відомостей щодо виконання робіт підвищеної небезпеки;

5) виконання робіт підвищеної небезпеки з порушенням вимог законодавства, на які отримано дозвіл, щодо яких видано припис про їх усунення із наданням достатнього часу для їх усунення.

6) наявність в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань відомостей про припинення юридичної особи шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення та ліквідації, якщо інше не встановлено законом;

7) наявність в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань відомостей про припинення підприємницької діяльності фізичної особи - підприємця."

2. Про припинення дії дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець повідомляється у письмовій формі протягом п'яти робочих днів з дня прийняття рішення органом, який видав цей дозвіл, із зазначенням підстав щодо припинення цього дозволу.

3. Порядок припинення дії дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Стаття 293. Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі (далі – декларація) є підтвердженням спроможності роботодавця забезпечити право кожного працівника на безпечні і здорові умови праці на конкретному робочому місці або робочій зоні, а також здійснювати свою діяльність відповідно до вимог законодавства протягом зазначеного у декларації строку і нести відповідальність у разі порушення цих вимог.

2. Декларація подається роботодавцем або уповноваженою ним особою до центру надання адміністративних послуг у паперовій формі або в електронній формі до Інспекції праці.

3. Державний адміністратор протягом одного робочого дня після надходження декларації передає її Інспекції праці.

4. Декларація реєструється Інспекцією праці на безоплатній основі протягом 5 робочих днів з дня її надходження.

Датою надходження декларації вважається дата її реєстрації як вхідної кореспонденції Інспекцією праці.

5. Роботодавець набуває право вчиняти дії щодо виконання робіт підвищеної небезпеки, передбачені частиною першою статті 288 цього Кодексу, з дня реєстрації декларації у встановленому законодавством порядку.

6. Перелік видів робіт підвищеної небезпеки, виконання яких здійснюються на підставі декларації, форма декларації, порядок її подання та реєстрації визначаються Кабінетом Міністрів України.

7. Особи, які подали декларацію, несуть передбачену законом відповідальність за достовірність даних, зазначених у поданій декларації.

8. Відмова в реєстрації декларації не допускається.

У разі оформлення та подання декларації з порушенням встановлених Кабінетом Міністрів України вимог, вона повертається роботодавцю протягом 5 робочих днів з дня її надходження до Інспекції праці.

9. У разі зміни відомостей або виявлення помилки в поданій декларації, роботодавець в порядку, встановленому цією статтею, подає оновлену декларацію протягом семи робочих днів з дня настання таких змін або з дня виявлення помилки.

10. Дія декларації припиняється у разі наявності підстав, зазначених у частині першій статті 292 цього Кодексу.

Стаття 294. Реєстр дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та Реєстр декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Відомості про видані та припинені дозволи на виконання робіт підвищеної небезпеки вносяться до Реєстру дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки. Порядок ведення Реєстру дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України.

2. Відомості про зареєстровані декларації вносяться до Реєстру декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. Порядок ведення Реєстру декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі встановлюється Кабінетом Міністрів України.

3. Реєстр дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та Реєстр декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі розміщуються на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників.

## Стаття 295. Спеціальні умови використання робочого обладнання

1. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб робоче обладнання, надане працівникам, відповідало виду робіт, які виконуються, або було належним чином пристосоване для їх виконання та могло використовуватися працівниками, не ставлячи під загрозу їх безпеку та здоров'я.

3. Використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, зокрема запуск та зупинка обладнання, його використання, транспортування, ремонт, модифікація, налаштування, експлуатація та технічне обслуговування, включаючи очищення.

4. Під час вибору робочого обладнання роботодавець має брати до уваги конкретні умови праці та професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також інші небезпеки, які виникають внаслідок використання наданого працівникам робочого обладнання.

5. Якщо неможливо повністю забезпечити використання робочого обладнання працівниками без професійного ризику для їх безпеки та здоров'я, роботодавець вживає відповідних заходів до мінімізації таких ризиків.

6. Роботодавець зобов'язаний проводити моніторинг, оцінку технічного стану робочого обладнання та нагляд за його безпечним використанням відповідно до вимог законодавства.

7. Оцінка технічного стану робочого обладнання здійснюється шляхом проведення технічного огляду.

Технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій з контролю технічного стану, визначення умов і строку його подальшого безпечного використання, що проводяться у випадках та в обсязі, визначених виробником, нормативно-правовими актами або нормативними документами.

8. Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі під час використання робочого обладнання встановлюються Кабінетом Міністрів України.

## Стаття 296. Використання робочого обладнання підвищеної небезпеки

1. Робоче обладнання підвищеної небезпеки може використовуватися за таких умов:

- 1) повідомлення роботодавцем про його використання Інспекції праці;
- 2) проведення обов'язкових технічних оглядів.

Використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без повідомлення про його використання та проведення обов'язкових технічних оглядів забороняється.

2. Повідомлення про використання робочого обладнання підвищеної небезпеки здійснюється безоплатно, в електронній формі, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

3. Відомості щодо робочого обладнання підвищеної небезпеки вносяться до Реєстру робочого обладнання підвищеної небезпеки. Порядок ведення Реєстру робочого обладнання підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України.

4. Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки, порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання підвищеної небезпеки встановлюються Кабінетом Міністрів України.

5. Обов'язкові технічні огляди робочого обладнання підвищеної небезпеки проводяться суб'єктами господарювання, акредитованими національним органом України з акредитації, та відповідають вимогам, встановленим Кабінетом Міністрів України.

6. Облік робочого обладнання підвищеної небезпеки, призначеного виключно для військових цілей, здійснюється уповноваженими структурними підрозділами військових формувань. Технічні огляди такого обладнання проводяться в порядку, визначеному керівниками державних органів, у підпорядкуванні яких перебувають військові формування.

#### РОЗДІЛ IV. ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ З ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ

Стаття 297. Права роботодавців з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Роботодавці мають право:

1) вимагати від працівників відповідно до навчання та наданих роботодавцем інструкцій дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших під час виконання трудових обов'язків та/або перебування на робочих місцях, у робочих зонах;

2) під час виконання працівниками трудових обов'язків контролювати їх безпеку, дотримання вимог, правил, рекомендацій та інструкцій з безпеки та здоров'я працівників на роботі, застосовувати технічні засоби з обов'язковим інформуванням працівників про це до початку їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують гідність і честь або порушують інші права працівників;

3) вимагати від працівників знати та виконувати вимоги актів трудового законодавства та локальних актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також використовувати робоче обладнання за призначенням;

4) вимагати від працівників проходження в установленому законодавством порядку медичних оглядів та підготовку з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

5) залучати суб'єктів господарювання, що надають послуги з безпеки та здоров'я працівників на роботі, до організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, проведення аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, проведення атестації робочих місць, робочих зон за умовами праці, навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, розроблення та оцінювання ефективності заходів щодо усунення та мінімізації професійних ризиків, проведення технічних оглядів робочого обладнання та надання інших послуг у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Стаття 298. Обов'язки роботодавців з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. З метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, у всіх питаннях, пов'язаних із роботою, роботодавці зобов'язані:

1) організовувати та здійснювати заходи з безпеки та здоров'я працівників на роботі і коригувати ці заходи з урахуванням обставин, що змінюються;

2) визначати засоби та заходи щодо запобігання та захисту працівників від впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків;

3) проводити оцінку та управління професійними ризиками, вести облік професійних факторів і професійних ризиків;

4) оцінювати професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників, зокрема під час вибору робочого обладнання, використання хімічних речовин або матеріалів, а також під час облаштування робочих місць. Після проведення такої оцінки та за необхідності, роботодавець має впровадити профілактичні заходи та методи організації роботи, які:

а) забезпечуватимуть підвищення рівня захисту працівників у питаннях безпеки та здоров'я,

б) будуть інтегровані у всі види діяльності роботодавця на всіх рівнях управління;

5) вживати необхідних заходів для забезпечення допуску до робочих місць, робочих зон, в яких можуть бути небезпечні та/або шкідливі професійні фактори робочого середовища, лише працівників, які пройшли відповідний інструктаж

б) страхувати відповідно до законодавства відповідальність за шкоду життю, здоров'ю та працездатності працівника, завдану внаслідок виконання ним трудових обов'язків (роботи);

7) фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників на роботі у необхідних для цього обсягах;

8) залучати працівників, їх представників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі;

9) під час планування змін в організації праці проводити з працівниками та/або їх представниками консультації з питань вибору робочого обладнання, умов праці, впливу робочого середовища на робочому місці, у робочій зоні на безпеку та здоров'я працівників на роботі;

10) під час проектування робочих місць, робочих зон, робочого обладнання, організації праці та трудових процесів, використання або виробництва речовин здійснювати адаптацію до досягнень науки і техніки та нових форм організації праці шляхом постійного контролю та застосування технологічних досягнень і наукових відкриттів з метою підвищення і збереження рівня безпеки та здоров'я працівників на роботі;

11) організувати за власні кошти проходження працівниками медичних оглядів у робочий час із збереженням середньої заробітної плати; забезпечувати виконання рекомендацій за результатами медичних оглядів;

12) враховувати стан здоров'я кожного працівника, зокрема осіб з інвалідністю, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину;

13) повідомляти Інспекцію праці, про нещасні випадки та професійні захворювання працівників;

14) розслідувати нещасні випадки та професійні захворювання працівників;

15) вести облік інцидентів, нещасних випадків та професійних захворювань працівників;"

16) складати та виконувати загальний план запобігання професійним ризикам;

17) здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників.

2. Зазначені в частині першій цієї статті обов'язки не є вичерпними. Інші обов'язки роботодавця визначаються трудовим законодавством.

3. Залучення роботодавцем третіх осіб та суб'єктів господарювання для забезпечення виконання зобов'язань і завдань у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі не звільняє його від відповідальності за забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі у всіх питаннях, пов'язаних з роботою.

4. Витрати на забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, фінансуються за рахунок коштів роботодавця.

5. Обсяг витрат роботодавця щодо виконання всіх зобов'язань, пов'язаних із забезпеченням безпеки та здоров'я працівників на роботі, визначених цим Кодексом, законодавством, колективними угодами, договорами, має бути достатнім і не може бути обмежений.

6. Заходи, пов'язані із забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, не повинні передбачати фінансових витрат працівників.

Стаття 299. Права працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Кожен працівник має право на:

1) створення роботодавцем безпечних і здорових умов праці, зокрема шляхом безоплатного забезпечення роботодавцем працівників на роботі засобами колективного та/або індивідуального захисту;

2) отримання від роботодавця інформації про професійні ризики, на які він наражається або може наражатися під час виконання роботи, а також про запобіжні заходи, вжиті для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, та про гарантії, пільги і компенсації відповідно до частини другої цієї статті;

3) належне навчання та інформування (у доступних форматах для осіб з інвалідністю з порушеннями зору та слуху) з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі з урахуванням характеру їх його роботи та професійних ризиків, на які він наражається або може наражатися;

4) відмову від виконання трудових обов'язків, у разі виникнення ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника, його оточення, та/або для робочого середовища чи довкілля, зі збереженням за ним середньої заробітної плати;

5) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних і здорових умов праці;

6) консультації під час прийняття роботодавцем рішень, пов'язаних із їх безпекою та здоров'ям працівників на роботі;

7) подання до компетентних органів скарг щодо незабезпечення роботодавцем безпечних і здорових умов праці на належному рівні, а також надання коментарів під час заходів державного контролю;

8) проходження медичного огляду з метою оцінювання своєї фізичної та психологічної підготовленості до роботи, а також наслідків, які спричиняють робота та умови, в яких вона виконується, для їх здоров'я;

9) відсутність будь-яких негативних наслідків для себе, а також на захист від таких наслідків у разі залишення свого робочого місця, робочої зони у випадку загрози або вжиття відповідно до рівня знань і наявних технічних



засобів належних заходів до уникнення наслідків серйозної та прямої загрози для власної безпеки та/або безпеки інших осіб, якщо не вдалося зв'язатися із безпосереднім керівником;

10) захист від переслідувань за повідомлення про нещасний випадок, небезпечну подію, професійне захворювання або підозру на професійне захворювання.

2. Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим факторами, джерело яких неможливо усунути, та/або рівень впливу яких на здоров'я працівника неможливо знизити, законодавством, колективними угодами та колективним договором можуть встановлюватися гарантії, пільги та компенсації, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, водою, оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгового пенсійного забезпечення, оплати праці в підвищеному розмірі.

3. Зазначені у частині першій цієї статті права не є вичерпними. Інші права працівників виникають в результаті визначених цим Кодексом обов'язків роботодавця.

Стаття 300. Обов'язки працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Кожен працівник з урахуванням власного досвіду та відповідно до отриманих від роботодавця інструкцій, результатів навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі зобов'язаний дбати про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких впливають його дії або бездіяльність.

2. З цією метою працівник повинен:

1) дотримуватися наданих роботодавцем інструкцій і вказівок та вимог законодавства, які стосуються його робочого місця, робочої зони і виконуваної роботи;

2) проходити відповідно до встановлених законодавством та роботодавцем вимог навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

3) використовувати робоче обладнання, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці за їх призначенням згідно з інструкціями, наданими роботодавцем;

4) за призначенням використовувати надані йому в розпорядження засоби індивідуального захисту та після використання повертати їх на передбачене для цього місце;

5) не допускати несанкціонованого відключення, зміни або вилучення захисних пристроїв, встановлених на робочому обладнанні, на робочих місцях, робочих зонах, спорудах, та правильно використовувати такі пристрої безпеки;

б) негайно інформувати роботодавця та/або відповідальних посадових осіб, та/або уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі про будь-яку робочу ситуацію, щодо якої вони мають достатні підстави вважати, що остання становить або може становити безпосередню загрозу життю або здоров'ю працівників, а також про будь-які недоліки у системах захисту;

7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного для виконання завдань або вимог, передбачених законодавством, для захисту безпеки і здоров'я працівників на роботі;

8) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечного робочого середовища та умов праці, які не становлять ризику для безпеки та здоров'я працівників у межах їхньої сфери діяльності.

9) проходити у визначений роботодавцем час медичний огляд та виконувати рекомендації, визначені у медичних висновках;

10) за наявності документально оформленої вимоги роботодавця, інспектора праці, уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі пройти медичний огляд у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, з метою встановлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.

3. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті, не є вичерпними. Інші обов'язки працівників виникають з урахуванням правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, встановлених відповідно до цього Кодексу, або інших визначених цією Книгою прав роботодавців.

4. Наявність у працівника обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та/або їх невиконання працівником не є підставою для невиконання роботодавцем своїх обов'язків.

## РОЗДІЛ V. БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 301. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину

1. Роботодавцям заборонено використовувати працю вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину, для виконання роботи, яка пов'язана з ризиками завдання шкоди їх здоров'ю, та визначена органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, такою, що завдає шкоди їх здоров'ю або становить значний професійний ризик для їх здоров'я та/або здоров'я дитини таких працівниць.

2. Перелік небезпечних або шкідливих професійних факторів і умов праці, що можуть завдати шкоди здоров'ю вагітних працівниць, їх плоду, працівниць, які нещодавно народили, працівниць, які вигодовують дитину, та/або їх дітям, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, з урахуванням консультацій з організаціями роботодавців та працівників.

3. З урахуванням переліку, зазначеного у частині другій цієї статті, роботодавець повинен:

1) самостійно або за допомогою уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі проводити оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я таких працівниць, а також можливий вплив на вагітність, плід, годування грудьми дітей таких працівниць, на безпеку та здоров'я їх дітей;

2) інформувати таких працівниць про результати зазначеної у пункті 1 цієї частини оцінювання професійних ризиків та про всі заходи, яких буде вжито для безпеки їх праці та здоров'я;

3) вживати заходів до недопущення завдання шкоди здоров'ю таких працівниць та негативного впливу на вагітність або на годування грудьми шляхом тимчасового пристосування умов праці, режимів і графіків роботи, регулювання тривалості їх робочого дня, а також запобігання виникненню професійних ризиків, яким вони піддаються.

4. Якщо з технічних або об'єктивних причин неможливо змінити умови праці чи тривалість робочого часу вагітних жінок або жінок, які годують грудьми, або якщо роботодавець має належно обґрунтовані причини, чому такі зміни неможливі, він зобов'язаний перевести цих працівниць на іншу роботу відповідно до статті 63 цього Кодексу.

5. Перелік небезпечних та шкідливих професійних факторів і умов праці, за наявності яких забороняється застосування праці жінок, вагітних жінок, працівниць, які нещодавно народили, та жінок, які вигодовують дитину, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

#### Стаття 302. Безпека та здоров'я працівників віком до 18 років

1. Працівникам віком до 18 років роботодавець повинен забезпечувати належні, безпечні і здорові умови праці, що відповідають їх віку та рівню фізичного і психофізіологічного розвитку, освіти та навчання, зокрема запобігаючи будь-яким професійним ризикам, що виникають внаслідок недостатнього досвіду у таких працівників.

2. До початку роботи та в разі змін в умовах праці, які можуть вплинути на безпеку та здоров'я працівників віком до 18 років, роботодавець повинен проводити оцінювання професійних ризиків з особливою увагою до:

1) планування та організації робочого місця, робочої зони;

2) організації праці, трудових процесів;

3) характеру, ступеню і тривалості впливу небезпечних та шкідливих фізичних, хімічних, біологічних та інших факторів робочого середовища;

4) вибору робочого обладнання, матеріалів і речовин, машин, приладів та методів їх використання;

5) навчання та рівня підготовки, отриманому працівником, молодше вісімнадцяти років.

3. Роботодавець інформує працівників віком до 18 років, та їх законних представників про професійні ризики, які на них впливають або можуть впливати, а також про заходи до запобігання таким професійним ризикам.

4. Забороняється використання праці працівників віком до 18 років, на роботах:

1) які об'єктивно перевищують їх фізичні чи психологічні можливості;

2) із впливом небезпечних та шкідливих професійних факторів (в тому числі іонізуючого випромінювання, мікроклімату, шуму, вібрації), а також збудників, які є токсичними, канцерогенними, завдають спадкових генетичних уражень або шкоди ненародженій дитині або іншим чином хронічно впливають на здоров'я людини;

3) у нічний час або понад установлену норму праці;

4) які пов'язані з ризиком нещасних випадків, коли є підстави вважати, що працівники, віком до 18 років, не зможуть виявити такий ризик або уникнути його через свою недостатню увагу до безпеки або через недостатній досвід чи рівень навчання.

5. Перелік робіт та небезпечних або шкідливих професійних факторів і умов праці, в яких забороняється застосування праці працівників віком до 18 років, а також граничні норми підймання та переміщення важких речей працівниками віком до 18 років, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

6. Дозволяється відхилення від норм пункту 4 частини четвертої цієї статті у випадку виконання роботи під час проходження особами або працівниками віком до 15 років та здобули базову середню освіту, професійного (професійно-технічного) чи виробничого навчання, виробничої практики за умови, що їх безпека та здоров'я забезпечується тим, що робота виконується під наглядом компетентної особи відповідно до вимог та за умови гарантування захисту, передбаченого цим Кодексом.

7. Порядок професійного (професійно-технічного) і виробничого навчання осіб віком до 18 років, професій із важкими роботами, роботами із небезпечними або шкідливими професійними факторами і умовами праці затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах освіти і науки.

Стаття 303. Безпека та здоров'я на роботі працівників, що є особами з інвалідністю

1. Роботодавці, які мають намір використовувати або використовують працю осіб з інвалідністю під час визначення заходів із безпеки та здоров'я працівників на роботі повинні з метою адаптації умов праці до їх потреб, у тому числі шляхом розумного пристосування, враховувати індивідуальну програму реабілітації та рекомендації медико-соціальної експертизи щодо особливостей та протипоказань для здійснення трудової функції.

2. У разі потреби, з метою адаптації умов праці до потреб осіб з інвалідністю роботодавці здійснюють визначені законодавством заходи розумного пристосування.

## **КНИГА ШОСТА. НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

### **РОЗДІЛ І. ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ**

Стаття 304. Основні засади діяльності Інспекції праці

1. Інспекція праці – це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Організація, повноваження і порядок діяльності Інспекції праці визначаються Конституцією України, Законом України «Про центральні органи виконавчої влади», цим Кодексом та іншими законами України.

Інспекція праці здійснює свої повноваження безпосередньо та через її територіальні органи.

Положення про Інспекцію праці затверджує Кабінет Міністрів України.

Інспекцію праці очолює Голова, який призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України відповідно до законодавства про державну службу.

Територіальні органи Інспекції праці діють на підставі положень, в яких визначаються їх завдання, функції та адміністративно-територіальні одиниці на які вони поширюються, що затверджується Головою Інспекції праці.

2. Державний контроль за дотриманням трудового законодавства – це оцінка стану дотримання роботодавцями вимог трудового законодавства

шляхом проведення інспекційних відвідувань та інспектувань з метою вжиття заходів щодо усунення виявлених порушень та надання консультацій щодо найефективніших способів їх усунення.

3. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства – оцінка ефективності виконання центральними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування їхніх функцій з контролю за дотриманням трудового законодавства юридичними особами, що перебувають у їхньому підпорядкуванні, або у комунальній власності відповідних територіальних громад, (далі – відомчий контроль) з метою запобігання порушенням, їх усунення, надання рекомендацій та методичної підтримки, які здійснюються у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку.

4. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення Інспекції праці здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України. Фінансування Інспекції праці за рахунок будь-яких інших джерел забороняється, крім випадків, передбачених міжнародними договорами України або проектами міжнародної технічної допомоги, зареєстрованими в установленому порядку.

#### Стаття 305. Завдання Інспекції праці

##### 1. Завданнями Інспекції праці є:

- 1) захист трудових прав та інтересів працівників;
- 2) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів;
- 3) забезпечення дотримання трудового законодавства, законодавства з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування, зайнятості населення та працевлаштування осіб з інвалідністю.
- 4) надання роботодавцям, працівникам та їх представникам технічної інформації та консультацій щодо найбільш ефективних способів дотримання норм трудового законодавства;
- 5) забезпечення спостереження, аналізу, оцінки і прогнозу стану безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також виявлення причинно-наслідкових зв'язків між станом безпеки та здоров'я працівників і впливом на нього факторів робочого середовища з використанням автоматизованої електронно-комунікаційної системи забезпечення проведення моніторингу та прогнозування стану умов праці на робочих місцях;
- 6) узагальнення практики застосування трудового законодавства та інформування в установленому порядку відповідний уповноважений орган, про виявлені недоліки та/або порушення трудового законодавства.

2. Інспекція праці публікує загальний щорічний звіт про виконання завдань.

У щорічному звіті зазначаються питання щодо:

- 1) правових норм стосовно здійснення державного контролю за дотриманням трудового законодавства;
- 2) персоналу Інспекції праці та її територіальних органів;
- 3) роботодавців, які підлягають контролю, та кількості працівників, зайнятих у них;
- 4) інспекційних відвідувань/інспектувань;
- 5) виявлених порушень і застосованих санкцій;
- 6) нещасних випадків;
- 7) професійних захворювань.

Щорічний звіт публікується протягом першого кварталу року, що настає за звітним.

#### Стаття 306. Повноваження Інспекції праці

1. З метою виконання завдань Інспекція праці:

- 1) здійснює інспекційні відвідування/інспектування;
- 2) інформує роботодавців, працівників, інших осіб про найбільш ефективні способи дотримання законодавства, контроль за дотриманням якого віднесений до завдань Інспекції праці, надає технічну інформацію та рекомендації;
- 3) притягує до відповідальності осіб, які порушують законодавство, контроль за дотриманням якого віднесений до завдань Інспекції праці;
- 4) розглядає звернення працівників, роботодавців та інших осіб щодо порушення законодавства, контроль за дотриманням якого віднесений до завдань Інспекції праці, та/або надання консультацій про його застосування;
- 5) здійснює облік та проводить розслідування нещасних випадків та професійних захворювань;
- 6) організовує та проводить загальнонаціональні, регіональні, галузеві та тематичні інформаційно-роз'яснювальні кампанії з метою забезпечення дотримання законодавства, контроль за яким віднесений до завдань Інспекції праці;
- 7) здійснює моніторинг стану дотримання законодавства, контроль за яким віднесений до завдань Інспекції праці;
- 8) проводить інформаційні відвідування роботодавців з метою здійснення моніторингу стану дотримання вимог законодавства, контроль за яким віднесений до завдань Інспекції праці, та надання консультацій щодо його застосування;

9) здійснює державний нагляд за центральними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування щодо здійснення ними відомчого контролю;

10) забезпечує функціонування автоматизованої електронно-комунікаційної системи забезпечення проведення моніторингу та прогнозування стану умов праці на робочих місцях;

11) веде реєстр посвідчень інспекторів праці;

12) здійснює інші повноваження, передбачені законом.

#### Стаття 307. Інспектори праці

1. Інспекторами праці є державні службовці Інспекції праці та її територіальних органів, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного контролю за одним або кількома напрямками, віднесеними до завдань Інспекції праці, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Інспектор праці, який не підтвердив рівень своєї професійної компетентності відповідно до абзацу першого частини першої цієї статті, усувається від виконання повноважень інспектора праці у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин."

2. Вимоги до компетентностей інспекторів праці визначаються відповідним професійним стандартом.

3. На інспектора праці не можуть покладатися обов'язки, які перешкоджають ефективному виконанню завдань Інспекції праці та/або впливають на неупередженість у відносинах з роботодавцями та працівниками.

4. Для виконання своїх обов'язків, у разі потреби, інспектори праці забезпечуються державою відповідними засобами, необхідними для реалізації їх повноважень.

#### Стаття 308. Категорії інспекторів праці

1. Інспекторам праці присвоюються категорії залежно від кількості напрямків законодавства, контроль за дотриманням якого передбачено їх посадовими обов'язками.

Порядок присвоєння категорій інспекторам праці визначається Кабінетом Міністрів України.

2. Напрямки здійснення контролю визначаються посадовою інструкцією і можуть включати:

1) трудове законодавство (крім питань безпеки та здоров'я працівників на роботі);



2) законодавство про загальнообов'язкове державне соціальне страхування:

а) від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, в частині призначення, нарахування та здійснення страхових виплат, надання соціальних послуг;

б) у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності в частині призначення, нарахування та здійснення страхових виплат, надання соціальних послуг;

в) на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення.

3) законодавство про зайнятість населення;

4) законодавство про працевлаштування осіб з інвалідністю;

5) трудове законодавство з питань безпеки працівників на роботі;

6) трудове законодавство з питань здоров'я працівників на роботі;

7) законодавство щодо безпеки ведення робіт, пов'язаних з геологічним вивченням надр, їх використанням та охороною, а також використанням і переробкою мінеральної сировини.

3. Залежно від кількості напрямків контролю, що реалізуються інспектором праці, встановлюється шість категорій інспекторів праці:

1) інспектор праці (без категорії) – у разі здійснення державного контролю за одним напрямком;

2) інспектор праці II категорії – у разі здійснення державного контролю за двома напрямками;

3) інспектор праці I категорії – у разі здійснення державного контролю за трьома напрямками;

4) старший інспектор праці – у разі здійснення державного контролю за чотирма напрямками;

5) провідний інспектор праці – у разі здійснення державного контролю за п'ятьма напрямками;

6) головний інспектор праці – у разі здійснення державного контролю за шістьма і більше напрямками.

Стаття 309. Умови оплати праці інспекторів праці

1. Умови оплати праці інспекторів праці встановлюються відповідно до Закону України «Про державну службу» та доплати за встановлену категорію.

2. Розміри та умови встановлення доплати за категорію визначаються Кабінетом Міністрів України.

### Стаття 310. Посвідчення інспектора праці

1. Повноваження інспекторів праці підтверджуються посвідченням, що видається Інспекцією праці.

2. Опис та порядок видачі посвідчення інспектора праці затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

3. Облік посвідчень інспекторів праці ведеться Інспекцією праці. Інформація про видані посвідчення оприлюднюється на її офіційному вебсайті та у формі відкритих даних на Єдиному державному вебпорталі відкритих даних.

### Стаття 311. Права інспекторів праці

1. Інспектор праці має право:

1) безперешкодно, без попереднього повідомлення, о будь-якій годині доби з урахуванням обмежень, встановлених частиною третьою цієї статті, відвідувати будь-які робочі місця, зони, а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця, під час проведення інспекційного відвідування роботодавця з питань:

а) допуску працівника до роботи з порушенням порядку, визначеного частиною п'ятою статті 35 цього Кодексу;

б) встановлення працівнику робочого часу неповної тривалості або укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи на умовах повної норми тривалості робочого часу;

в) виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

г) безпеки та здоров'я працівників на роботі.

2) проходити у денний час з урахуванням обмежень, встановлених частиною третьою 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 використовується примусова праця;

3) ознайомлюватися з оригіналами колективних та/або трудових договорів, актів роботодавців, а також документів, ведення яких встановлено законодавством, контроль за дотриманням якого віднесений до повноважень інспектора праці;

4) отримувати копії оригіналів документів, зазначених у пункті 3 частини першої цієї статті, та робити їх копії;

5) ставити без залучення свідків або у їх присутності роботодавцю, працівникам, їх представникам запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію щодо виконання вимог законодавства, контроль за дотриманням якого, віднесений до його повноважень;

6) вимагати припинення незаконних діянь, які перешкоджають здійсненню його повноважень;

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

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

9) вносити роботодавцю та/або його посадовим особам обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства, контроль за дотриманням якого, віднесений до його повноважень;

10) вимагати, у випадках наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників, вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, зокрема зупинення (повністю або частково) проведення робіт, використання робочого обладнання, транспортних та інших засобів праці, робочих місць та/або зон, експлуатації будівель, споруд, приміщень, а також заборону застосування небезпечних речовин;

11) надавати рекомендації щодо відсторонення від роботи винних у порушенні трудового законодавства працівників або притягнення їх до відповідальності;

12) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення та передбачені цим Кодексом штрафи;

13) отримувати безоплатно від міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування необхідні для виконання покладених на нього завдань інформацію, документи і матеріали;

14) 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;

15) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань/інспектувань та підготовки до їх проведення з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки;

16) вимагати надання роботодавцем для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, у тому числі електронні копії оригіналів

електронних документів, пояснень, доступу до робочих місць, зон, виробничих, службових та адміністративних приміщень;

17) надавати роботодавцю рекомендації щодо усунення виявлених порушень без ініціювання застосовування штрафів, визначених цим Кодексом;

18) інформувати роботодавців, працівників та інших осіб про найбільш ефективні способи дотримання законодавства, контроль за дотриманням якого, віднесений до його повноважень, надавати технічну інформацію та рекомендації;

19) залучати до участі в інспекційних відвідуваннях/інспектуваннях представників працівників (якщо інспекційне відвідування/інспектування здійснюється за отриманою від них інформацією), організацій роботодавців, їх об'єднань, державних органів;

20) проводити у встановленому цим Кодексом порядку оцінку стану дотримання роботодавцем вимог трудового законодавства.

2. У разі прийняття рішення, передбаченого пунктом 17 частини першої цієї статті, в акті інспекційного відвідування/інспектування зазначаються обґрунтування прийнятого рішення.

3. Права, передбачені пунктами 1, 2 частини першої цієї статті, реалізуються інспекторами праці з урахуванням встановлених законом гарантій недоторканності житла та режиму допуску до приміщень або територій роботодавця, встановленого законодавством.

4. Інспектори праці здійснюють свої повноваження на всій території України.

#### Стаття 312. Основні обов'язки інспекторів праці

##### 1. Інспектори праці зобов'язані:

1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань/інспектувань з питань, що належать до їх компетенції;

2) не розголошувати, 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) забезпечувати конфіденційність інформації про наявність, джерело, зміст будь-якої скарги щодо недоліків або порушень законодавства, на підставі якої проводиться інспекційне відвідування чи інспектування, якщо лише особа, яка подала скаргу, не надала згоди на розголошення такої інформації.

4) здійснювати свої повноваження відповідно до правил доброчесності, затверджених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

##### 2. Інспекторам праці забороняється:

1) вилучати у роботодавців оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;

2) передавати отримані від роботодавця документи або їх копії іншим особам, у яких відсутні повноваження на ознайомлення з цими документами, та вимагати їх від роботодавця з цією метою;

3) розглядати та перевіряти питання, що є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, інформацію про яке надано, у тому числі роботодавцем, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду;

4) брати участь у господарській та/або будь-якій іншій діяльності роботодавця;

3. За невиконання обов'язків, передбачених цією статтею, інспектор праці може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, у порядку визначеному Законом України «Про державну службу».

### Стаття 313. Незалежність інспекторів праці

1. Інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності інспектори праці незалежні, керуються Конституцією та законами України, цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства.

2. Інспектор праці, здійснюючи інспекційні відвідування/інспектування, самостійно приймає рішення про необхідність:

1) надання працівнику, роботодавцю інформації та консультації щодо застосування відповідних норм законодавства;

2) вимагати, у випадках передбачених цим Кодексом, надання роботодавцем для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, пояснень, доступу до робочих місць, зон, виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця;

3) внесення роботодавцю та/або його посадовим особам припису про усунення виявлених порушень;

4) складання протоколу про адміністративне правопорушення;

5) накладення адміністративного штрафу за порушення законодавства, контроль за дотриманням якого, віднесений до його повноважень;

6) ініціювання притягнення до відповідальності роботодавця та/або його посадових осіб або працівників.

## РОЗДІЛ II. ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ

### Стаття 314. Інспекційне відвідування та інспектування

1. Інспекційне відвідування здійснюється шляхом виїзду інспектора праці за місцезнаходженням роботодавця та/або місць використання найманої праці або щодо яких наявна інформація про її використання.

2. Інспектування у разі отримання погодження роботодавця здійснюється за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, погоджених з роботодавцем, та/або в приміщенні Інспекції праці або її територіального органу, без виїзду інспектора праці.

3. Державний контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюється виключно у формі інспекційних відвідувань у разі:

- 1) наявності загрози здоров'ю чи життю працівників;
- 2) допуску до роботи з порушенням вимог, визначених частиною п'ятою статті 35 цього Кодексу;
- 3) встановлення працівнику робочого часу неповної тривалості або укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи на умовах повної норми тривалості робочого часу.

4. Інспектор праці може ініціювати зміну форми здійснення державного контролю у ході або до його початку.

Стаття 315. Права роботодавця під час інспекційного відвідування/інспектування

1. Під час проведення інспекційного відвідування/інспектування роботодавець має право:

- 1) перевіряти в інспектора праці наявність службового посвідчення та здійснювати перевірку його дійсності в реєстрі посвідчень інспекторів праці;
- 2) одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування/інспектування;
- 3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним інспектору праці та були долучені до актів інспекційних відвідувань/інспектувань, складених протягом останніх трьох календарних років, якщо 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/інспектування у разі перевищення максимального строку проведення такого заходу, визначеного цим Кодексом;
- 5) подавати в письмовій формі та/або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, погоджених з інспектором праці, свої пояснення, зауваження до акта або припису;

6) залучати представників первинної профспілкової організації (якщо інспекційне відвідування/інспектування здійснюється за інформацією, отриманою від цієї профспілкової організації), організацій роботодавців, їх об'єднань, державних органів.

7) вимагати від інспектора праці внесення запису про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) роботодавця (за його наявності) перед наданням акта для підпису роботодавцю або уповноваженій ним посадовій особі;

8) перед підписанням акта ознайомитися з його змістом, а також бути поінформованим про свої права та обов'язки;

9) вимагати від інспектора праці дотримання вимог законодавства;

10) вимагати від інспектора праці нерозголошення інформації з обмеженим доступом, що стосується роботодавця;

11) оскаржувати в установленому законодавством порядку неправомірні дії та/або бездіяльність інспектора праці;

12) отримувати консультативну допомогу від інспектора праці з метою запобігання порушенням під час проведення інспекційних відвідувань/інспектувань;

13) фіксувати проведення інспекційного відвідування/інспектування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;

14) не допускати до проведення інспекційного відвідування/інспектування інспектора праці у разі відсутності у нього посвідчення інспектора праці, інформація про яке відсутня на офіційному вебсайті Інспекції праці, та направлення на проведення інспекційного відвідування/інспектування;

15) оскаржувати в порядку, встановленому законодавством, припис та/або вимогу інспектора праці;

16) інші права, передбачені законами України.

Стаття 316. Підстави проведення інспекційних відвідувань/інспектувань

1. Підставами для проведення інспекційних відвідувань/інспектувань можуть бути:

1) звернення фізичної особи про порушення стосовно неї законодавства, контроль за дотриманням якого, віднесений до повноважень Інспекції праці;

2) рішення керівника Інспекції праці або її територіального органу 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 пов'язаних з:

а) допуском працівника до роботи з порушенням вимог частини п'ятої статті 35 цього Кодексу,

б) виконанням роботи підвищеної небезпеки у спосіб, який несе безпосередню загрозу працівникам,

в) настанням аварії, яка створила чи могла створити загрозу життю та здоров'ю працівників,

г) оформлення з працівником трудового договору з встановленням робочого часу неповної тривалості або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи повної тривалості,

ґ) виплатою заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування,

д) приховуванням факту настання нещасного випадку, професійного захворювання;

3) рішення керівника Інспекції праці або її територіального органу про проведення інспекційного відвідування/інспектування, прийняте за результатами аналізу інформації, викладеної в листі первинної профспілкової організації про порушення прав її члена(ів) та/або зверненні виконавчого органу сільської, селищної, міської, обласної ради;

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

5) рішення суду;

6) звернення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;

7) доручення Прем'єр-міністра України;

8) невиконання вимог припису (не пізніше двох місяців від останнього дня строку усунення порушень, визначеного у приписі);

9) запит народного депутата;

10) звернення роботодавця.

2. Під час інспекційного відвідування/інспектування з'ясовується:

1) дотримання трудового законодавства з питань, що стали підставою для його проведення;

2) дотримання вимог трудового законодавства з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі з питань, зазначених у направленні на його проведення;

3) дотримання роботодавцем вимог частини п'ятої статті 35 цього Кодексу.

3. Рішення про черговість проведення інспекційних відвідувань/інспектувань приймається з урахуванням завантаженості



відповідного територіального органу Інспекції праці та пріоритетних завдань Інспекції праці.

Стаття 317. Підготовка та проведення інспекційного відвідування/інспектування.

1. У процесі підготовки до інспекційного відвідування/інспектування інспектор праці може збирати інформацію, документи, проводити опитування, що стосуються предмета його проведення. Підготовка включає аналіз зібраної інформації про стан дотримання роботодавцем трудового законодавства, даних про раніше проведені інспекційні відвідування/інспектування, а також будь-якої іншої інформації, доступ до якої не обмежено законом.

2. Під час проведення інспекційного відвідування/інспектування інспектор праці зобов'язаний пред'явити роботодавцю чи уповноваженій ним посадовій особі своє посвідчення та надати копію направлення на його проведення.

3. У випадках загрози здоров'ю чи життю працівників, інспекційне відвідування з підстави, визначеної пунктом 2 частини першої статті 316 цього Кодексу, може бути розпочате за наявності відомостей про таке відвідування в системі електронного документообігу Інспекції праці або її територіального органу. У такому разі копія направлення на проведення інспекційного відвідування надається на вимогу роботодавця, але не пізніше дня завершення інспекційного відвідування.

4. У разі створення роботодавцем перешкод у діяльності інспектора праці (відмова у допуску до проведення відвідування; ненадання інформації, необхідної для проведення інспекційного відвідування/інспектування; перешкода в реалізації інших прав, передбачених цим Кодексом) складається акт про перешкоджання у проведенні інспекційного відвідування/інспектування.

5. У разі відсутності роботодавця або уповноваженої ним особи за місцезнаходженням (адресою, зазначеною в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців та громадських формувань, інших документах, що стали підставою для проведення інспекційного відвідування/інспектування), відсутності документів, ведення яких передбачено трудовим законодавством та які з незалежних від роботодавця причин не можуть бути поновлені, складається акт про неможливість проведення інспекційного відвідування/інспектування.

6. Акти про перешкоджання або неможливість проведення інспекційного відвідування/інспектування складаються із зазначенням відповідних причин та, за можливості, підписуються роботодавцем або уповноваженою ним особою.

7. Тривалість інспекційного відвідування/інспектування не може перевищувати десяти, а у роботодавців, які є платниками єдиного податку першої – третьої груп, – не більше п'яти робочих днів, з дня надання таким

роботодавцем підтверджуючих документів щодо віднесення його до відповідної групи, крім випадків, визначених цим Кодексом.

8. Обставини та/або фактичні дані, зафіксовані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки під час інспекційного відвідування/інспектування та підготовки до його проведення, додаються до їх матеріалів в формі, в якій вони були зібрані.

Дані, зібрані в електронному вигляді, зберігаються на електронному носії з зазначенням номера та дати складання акта, про що робиться відмітка в акті.

Знімання фізичної особи засобами аудіо-, фото- та відеотехніки під час інспекційного відвідування/інспектування та підготовки до його проведення здійснюється без її згоди.

9. Форми документів, що складаються під час підготовки, проведення та за результатами інспекційного відвідування/інспектування, у тому числі направлення на проведення інспекційного відвідування/інспектування, вимоги інспектора праці, акта інспекційного відвідування/інспектування, припису, акта про неможливість проведення інспекційного відвідування/інспектування, акта про перешкоджання у проведенні інспекційного відвідування/інспектування, акта про відмову від підпису, протоколу про адміністративне правопорушення, постанови по справі про адміністративне правопорушення, постанови про накладення штрафу, погодження на проведення інспектування/обміну документами за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, подання однієї із сторін колективного договору про невиконання умов колективного договору та інших документів затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин;

10. Надання документів, у тому числі їх копій, та/або обмін ними за допомогою технічних засобів електронних комунікацій здійснюється з накладенням електронного підпису.

11. За результатами інспекційного відвідування/інспектування формується справа, яка містить зібрані матеріали та документи, що видавались під час підготовки, проведення та за результатами інспекційного відвідування/інспектування. Порядок формування та зберігання таких справ затверджується Інспекцією праці.

#### Стаття 318. Вимога інспектора праці

1. Вимога інспектора праці про надання роботодавцем та/або уповановженою ним особою для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, у тому числі електронних копій оригіналів електронних документів, пояснень, а також вимога доступу до робочих місць, зон, виробничих, службових та адміністративних приміщень, до організації робочого місця, внесена в усній або в письмовій формі в межах повноважень, є обов'язковою для виконання.

2. Інспектор праці вносить роботодавцю вимогу у письмовій формі у разі:

1) відсутності або ненадання роботодавцем документів, ведення яких передбачено трудовим законодавством;

2) наявності загрози здоров'ю чи життю працівників, що вимагає негайних дій, зокрема:

а) часткового або повного припинення або зупинення виконання робіт, використання робочого обладнання, транспортних та інших засобів праці, експлуатації будівель, споруд, приміщень,

б) часткового або повного обмеження доступу до робочих місць або зон,

в) заборони використання небезпечних речовин.

Інспектор може вносити вимогу в письмовій формі також з метою реалізації інших повноважень, передбачених цим Кодексом.

3. У разі ненадання роботодавцем на письмову вимогу інспектора праці документів або інформації, необхідних для спростування виявлених інспектором ознак порушень трудового законодавства, такі порушення вважаються підтвердженими.

Ненадання зазначених документів або інформації не звільняє роботодавця від відповідальності за порушення трудового законодавства.

4. У разі встановлення строку виконання письмової вимоги більше ніж один робочий день, строк проведення інспекційного відвідування/інспектування продовжується на час її виконання.

Стаття 319. Акт інспекційного відвідування/інспектування

1. За результатами інспекційного відвідування/інспектування складаються акт інспекційного відвідування/інспектування (далі – акт).

2. Днем завершення інспекційного відвідування/інспектування є день підписання акта інспектором праці.

Стаття 320. Припис

1. У разі виявлення у ході інспекційного відвідування/інспектування порушень, вноситься обов'язковий до виконання припис про їх усунення із зазначенням строків виконання, та/або про вжиття організаційних, технічних та профілактичних заходів для запобігання аналогічним порушенням у майбутньому.

2. У приписі з питань порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених трудовим законодавством, більш як на 30 календарних днів, визначається графік погашення заборгованості.

Періодичність та суми погашення погоджуються з роботодавцем."

Стаття 321. Підписання акта інспекційного відвідування/інспектування та припису

1. Акт підписується інспектором праці в останній день інспекційного відвідування/інспектування, а припис не пізніше наступного робочого дня після підписання або відмови від підписання акта роботодавцем або уповноваженою ним особою. У разі підписання акта із зауваженнями, припис складається не пізніше наступного робочого дня після їх розгляду.

Акт та/або припис складаються у двох примірниках.

Один примірник залишається у інспектора, інший – у роботодавця.

2. Якщо роботодавець або уповноважена ним особа не погоджується з інформацією, викладеною в акті та/або приписі, він підписує його одночасно з внесенням відповідної відмітки до акта та/або припису, а у разі обміну документами за допомогою технічних засобів електронної комунікації, з додаванням окремої заяви про наявність зауважень.

Зауваження можуть бути подані роботодавцем не пізніше трьох робочих днів з дня підписання акта та/або припису.

Письмова вмотивована відповідь на зауваження надається інспектором праці не пізніше ніж через три робочих дні з дати їх надходження.

У разі відсутності такої відмітки або заяви про наявність зауважень, доданої до акта та /або припису, він вважається підписаним без зауважень.

3. У разі відмови роботодавця або уповноваженої ним особи від підписання або у разі неможливості особистого вручення акта та/або припису, до нього інспектором праці вноситься відповідний запис з зазначенням причин неможливості підписання та/або вручення.

У такому разі акт та/або припис складаються та підписуються інспектором праці у трьох примірниках. Два примірники не пізніше наступного робочого дня надсилаються роботодавцю в паперовій формі або паперовій копії електронного документа за адресою, зазначеною в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, рекомендованим листом з описом документів у ньому та повідомленням про вручення.

4. Роботодавець зобов'язаний повернути нарочно або поштовим відправленням з описом вкладення, підписаний акт та/або припис не пізніше ніж через три робочих дні з дати його отримання.

У разі ненадходження протягом семи робочих днів після дня відправлення роботодавцю підписаного примірника акта та/або припису складається акт про відмову від підпису, який надсилається роботодавцю рекомендованим листом з повідомленням про вручення та на електронну пошту (за наявності), зазначену в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань.

## Стаття 322. Оскарження вимоги та припису інспектора праці

1. Вимога або припис інспектора праці можуть бути оскаржені відповідно у одnodенний та десятиденний строк з дати їх отримання до відповідного територіального органу Інспекції праці.

У разі незгоди з рішенням територіального органу Інспекції праці таке рішення може бути оскаржене до Інспекції праці.

Скарга розглядається територіальним органом або Інспекцією праці протягом 15 та 30 днів з дня її надходження відповідно.

За результатами розгляду скарги припис або вимога можуть бути скасовані повністю або в окремій частині.

2. Строк виконання вимоги або припису, що оскаржується, продовжується на період розгляду скарги.

На час розгляду скарги на вимогу рішенням керівника або заступника територіального органу проведення інспекційного відвідування зупиняється.

## РОЗДІЛ IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

### Стаття 323. Види відповідальності за порушення трудового законодавства

1. Особи, винні у порушенні трудового законодавства, несуть кримінальну, адміністративну, матеріальну та іншу відповідальність у випадках, передбачених законом.

2. Роботодавці, винні в порушенні трудового законодавства, несуть відповідальність у виді штрафу, який є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

3. Роботодавець може укласти договір страхування відповідальності, передбаченої статтею 326 цього Кодексу, за класом страхування 13, визначеним статтею 4 Закону України «Про страхування».

Порядок та умови такого страхування затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, за погодженням з Національним банком України.

### Стаття 324. Штрафи за порушення трудового законодавства

1. Роботодавці несуть відповідальність у виді штрафу в разі:

1) допуску до роботи з порушенням вимог, визначених частиною п'ятою статті 35 цього Кодексу, встановлення працівнику робочого часу неповної тривалості або укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи на умовах повної норми тривалості робочого часу, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування або нарахування

не в повному обсязі внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування,

– у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

2) вчинення порушення, передбаченого пунктом 1 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,

– у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

3) використання примусової праці,

– у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

4) вчинення порушення, передбаченого пунктом 3 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення ,

– у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

5) допуску до роботи з порушенням вимог, визначених частиною п'ятою статті 35 цього Кодексу, якщо на момент виявлення порушення роботодавцем 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 розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

6) недодержання державних гарантій щодо оплати праці у розмірі, не нижчому за розмір мінімальної заробітної плати,

– у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

7) порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених трудовим законодавством, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі,

– у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

8) недотримання встановлених частинами першою-четвертою статті 163 цього Кодексу гарантій та пільг працівникам,

– у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

9) ненадання відпусток у випадках, визначених законодавством,

– у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

10) ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, відносно фактично виконуваної ним роботи,

– у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

11) перевищення встановленої цим Кодексом допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом,

– у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

12) використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без повідомлення про його використання, непроведення обов'язкових технічних оглядів,

– у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожен одиницю такого обладнання;

13) неінформування працівників та/або непроведення консультацій із працівниками та/або представниками працівників щодо питань безпеки та здоров'я працівників на роботі,

– у розмірі однієї мінімальної заробітної плати;

14) непроведення обов'язкової атестації робочих місць, зон за умовами праці,

– у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення;

15) непроведення незалежною від роботодавця компетентною організацією аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі,

– у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;

16) непроведення обов'язкових медичних оглядів відповідно до законодавства або невиконання рекомендацій, наданих за результатами медичних оглядів,

– у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено медичний огляд або не виконано його рекомендації;

17) непроведення обов'язкового навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі,

– у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено навчання;

18) незабезпечення надання домедичної допомоги та/або не забезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії,

у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника;

19) невизначення (непризначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі,

– у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;

20) непроведення оцінки професійних ризиків,

– у розмірі двох мінімальних заробітних за кожне робоче місце, щодо якого не проведено таку оцінку;

21) непроведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання,

– у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування;

22) неповідомлення Інспекції праці або її територіального органу, про нещасний випадок,

– у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;

23) застосування при виконанні робіт речовин, які не пройшли гігієнічну регламентацію,

– у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, який був долучений до застосування, використання таких факторів;

24) незабезпечення працівників засобами індивідуального захисту,

– у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, якого не забезпечено цими засобами.

25) настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), причиною настання якого стало використання (експлуатація) робочого обладнання та/або виконання робіт, щодо яких була внесена відповідно до цього Кодексу вимога інспектора праці про вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, та не була виконана,

– у п'ятдесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника з яким стався нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння);

26) допуску працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки або без реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, або надання недостовірної інформації щодо відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, або без здійснення, у передбачених цим Кодексом випадках, страхування життя, здоров'я та працездатності працівника,

– у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого в разі його смерті внаслідок нещасного випадку відповідно до



Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;

27) порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених пунктами 1-26 цієї частини,

– у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне порушення;

28) порушення або невиконання умов колективного договору,

– у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне порушення;

29) вчинення порушення, передбаченого пунктами 5, 6, 8 - 27 цієї частини повторно протягом року з дня виявлення порушення,

– у подвійному розмірі штрафів, встановлених пунктами 5, 6, 8 - 27 цієї частини;

30) створення роботодавцем перешкод у проведенні інспекційного відвідування/інспектування,

– у розмірі відповідальності, встановленої відповідним пунктом цієї частини по питанню, яке мало вивчатись при здійсненні інспекційного відвідування/інспектування;

31) вчинення дій, передбачених пунктом 30 цієї частини, під час проведення інспекційного відвідування з питань виявлення порушень, зазначених у пунктах 1, 2, 3, 4 цієї частини,

– у п'ятдесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

32) невиконання законних вимог інспектора праці щодо усунення виявленого порушення,

– у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за кожне порушення.

2. Під час визначення розміру штрафів, зазначених у частині першій цієї статті, крім пункту 26 частини першої цієї статті, застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законом на 1 січня календарного року, в якому виявлено порушення трудового законодавства.

3. Для роботодавців під час визначення розмірів штрафів, що накладаються відповідно до пунктів 5, 12, 15, 19, 27, 28 частини першої цієї статті, застосовуються такі понижуючі коефіцієнти:

1) 0,25 – для роботодавців, які на момент вчинення порушення використовують найману працю, у тому числі без укладеного трудового договору, від 1 до 10 працівників;

2) 0,5 – для роботодавців, які на момент вчинення порушення використовують найману працю, у тому числі без укладеного трудового договору, від 10 до 50 працівників;

3) 0,7 – для роботодавців, які на момент вчинення порушення використовують найману працю, у томі числі без укладеного трудового договору, від 50 до 250 працівників;

4. Невиконання працівником своїх обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі не звільняє роботодавця від відповідальності, передбаченої за такі порушення.

5. У разі виплати роботодавцем усієї належної, але не виплаченої у встановлені терміни заробітної плати, включаючи компенсацію за порушення строків її виплати, до завершення інспекційного відвідування/інспектування, під час якого виявлено таке порушення, роботодавець звільняється від фінансових санкцій, передбачених цим Кодексом за відповідне порушення.

6. Штрафи зазначені у частині першій цієї статті накладаються Інспекцією праці та/або її територіальними органами у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

7. У разі сплати роботодавцем 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 календарних днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог трудового законодавства, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною.

8. Сплата штрафу не звільняє роботодавця від обов'язку усунути порушення трудового законодавства.

9. Виконання постанови Інспекції праці або її територіального органу покладається на органи державної виконавчої служби.

## РОЗДІЛ V. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

### Стаття 325. Інформаційно-роз'яснювальні заходи

1. З метою запобігання порушенням законодавства, контроль за дотриманням якого віднесено до повноважень Інспекції праці, Інспекцією праці забезпечується проведення регулярних інформаційно-роз'яснювальних заходів щодо найбільш ефективних способів дотримання трудового законодавства, захисту і запобіганню порушенню трудових прав працівників, зокрема шляхом проведення:

- 1) інформаційних відвідувань;
- 2) оцінки стану дотримання вимог трудового законодавства;
- 3) моніторингу стану дотримання трудових прав домашніх працівників."

2. Для отримання рекомендацій, що стосуються дотримання законодавства, контроль за дотриманням якого віднесено до завдань Інспекції праці, роботодавці, працівники, а також їх представники, інші особи можуть звертатися до інспекції праці зі зверненнями про надання рекомендацій у формі особистих звернень до інспекторів праці під час інспекційних відвідувань.

## Стаття 326. Інформаційні відвідування

1. Інформаційні відвідування не є заходом державного контролю.
2. Інформаційні відвідування підлягають обліку у визначеному Інспекцією праці порядку.
3. Під час здійснення інформаційних відвідувань може здійснюватися моніторинг стану оформлення трудових відносин шляхом збору інформації, доступ до якої не заборонений законом.
4. За результатами інформаційного відвідування інспектор праці може надавати роботодавцю та працівникам письмові рекомендації та інформаційні матеріали з питань дотримання законодавства, контроль за дотриманням якого віднесено до завдань Інспекції праці.
5. Інформаційні матеріали можуть включати роз'яснення щодо прав та обов'язків сторін трудових відносин, рекомендації щодо безпеки та здоров'я на робочому місці та інші питання, що стосуються трудового законодавства.

## Стаття 327. Оцінка стану дотримання вимог трудового законодавства

1. Інспектор праці за письмовою заявою роботодавця може проводити оцінку стану дотримання вимог законодавства, контроль за дотриманням якого віднесено до завдань Інспекції праці, у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.
2. Рішення про проведення оцінки приймається безпосереднім керівником або заступником територіального органу Інспекції праці з урахуванням завантаженості та пріоритетних завдань інспекторів праці.

Про прийняте рішення роботодавець повідомляється не пізніше п'яти робочих днів з дня отримання письмової заяви.

3. За результатами оцінки складається висновок, до якого, у разі виявлення порушень, вносяться рекомендації щодо їх усунення.

## Стаття 328. Моніторинг стану дотримання трудових прав домашніх працівників

Інспектори праці, мають право проводити в домогосподарстві роз'яснювальну роботу про найбільш ефективні способи дотримання трудового законодавства моніторингу стану його дотримання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин.

На запит інспектора праці фізична особа зобов'язана надавати інформацію з питань, пов'язаних з виконанням фізичними особами робіт з обслуговування домогосподарства.

У разі наявності обґрунтованих даних щодо використання домогосподарством праці інших фізичних осіб інспекторам праці має бути

забезпечено можливість проведення конфіденційної розмови з такими особами, які виконують роботу, пов'язану з обслуговуванням домогосподарства.

### Стаття 329. Громадський контроль

1. Громадський контроль – це діяльність, яку первинні профспілкові організації здійснюють в межах визначених законом повноважень з метою забезпечення дотримання роботодавцями вимог трудового законодавства, захисту трудових прав та інтересів їх членів, а також сприяння усуненню виявлених порушень.

2. У разі виявлення у ході громадського контролю ознак порушень трудового законодавства первинна профспілкова організація інформує відповідний територіальний орган Інспекції праці для прийняття рішення щодо необхідності проведення інспекційного відвідування/інспектування або інформації про найефективніші способи дотримання трудового законодавства.

### ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Кодекс набирає чинності з 01 січня 2026 року, але не раніше дня його опублікування.

2. Положення цього Кодексу застосовуються до трудових відносин, що виникли після дня набрання ним чинності.

Щодо трудових відносин, що виникли до дня набрання чинності цим Кодексом, положення цього Кодексу застосовуються до тих прав і обов'язків, що виникли або продовжують існувати після дня набрання ним чинності.

3. Визнати такими, що втратили чинність:

1) Кодекс законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375);

2) Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки «Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР» (Відомості Верховної Ради УРСР), 1971 р., № 50, ст. 375);

3) Закон України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 668);

4) Постанову Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 669);

5) Закон України «Про колективні договори і угоди» (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 361);

6) Постанову Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про колективні договори і угоди» (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 362);

7) Закон України «Про оплату праці» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст.121);

8) Постанову Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про оплату праці» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 122);

9) Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 173; 1999 р., № 37, ст. 334);

10) Постанову Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 174);

11) 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);

12) Закон України «Про відпустки» (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4);

13) 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);

14) Постанову Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про відпустки» (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 5);

15) Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 34, ст. 227).

Вважати, що Національна служба посередництва і примирення, утворена відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98, є Національною службою посередництва і примирення у розумінні цього Кодексу.

4. Установити, що з дня набрання чинності цим Кодексом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не застосовуються 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 Кодексом, надаються (компенсуються) працівникам у порядку, визначеному законодавством, що діяло до дня набрання чинності цим Кодексом.

6. Установити, що з дня набрання чинності цим Кодексом раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються строковими трудовими договорами та продовжують діяти до завершення строку, на який їх було укладено, або до моменту їх припинення.

7. Сторони трудових відносин, що виникли до дня набрання чинності цим Кодексом і не оформлені трудовим договором у письмовій формі, зобов'язані оформити їх відповідно до вимог статті 35 цього Кодексу на умовах, що діють на день такого оформлення, протягом року (для підприємств, де працюють понад 1000 працівників – протягом двох років) з дня набрання чинності цим Кодексом. При цьому у трудовому договорі зазначається, що ним оформлені трудові відносини, що виникли з дати прийняття працівника на роботу цим роботодавцем.

8. Відпустки без збереження заробітної плати, надані відповідно до пункту 3 частини першої статті 25 Закону України «Про відпустки» (в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію «дитина з інвалідністю підгрупи А» або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку) зберігаються для тих працівників, які вже перебувають у таких відпустках на день набрання чинності цим Кодексом.

9. Встановити, що на працівників, які не є членами профспілок, що уклали колективний договір з роботодавцем, положення діючих на дату набрання чинності цим Кодексом колективних договорів поширюються до моменту укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність до цього Кодексу, але не більш ніж протягом одного року з дня набрання чинності цим Кодексом.

Встановити, що положення чинних на дату набрання чинності цим Кодексом колективних договорів діють до укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність до законодавства, але не більш ніж протягом одного року з дня набрання чинності цим Кодексом.

10. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) у тексті Кодексу України про надра (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994 р., № 36, ст.340) слова «охорони праці» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині шостій статті 24 слова «спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду та державного регулювання у сфері безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення» замінити словами «центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду»;

у частині п'ятій статті 54 слова «у сфері гірничого нагляду та промислової безпеки» замінити словами «у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, державного гірничого нагляду»;

у тексті Кодексу слова «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці» в усіх відмінках замінити словами «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

2) у тексті Водного кодексу України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995 р., № 24, ст.189) слова «охорони праці» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

3) у Кодексі торговельного мореплавства України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995 р., № 47-52, ст. 349):

у статті 54 слова «генеральними та галузевими тарифними угодами, колективними і трудовими договорами (контрактами)» замінити словами «колективними угодами, колективними договорами і трудовими договорами»;

у частині третій статті 65 слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

4) у тексті Господарського кодексу України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003 р., № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

5) у Кримінально-виконавчому кодексі України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004 р., № 3-4, ст. 21) слова «законодавство про працю» у всіх відмінках замінити словами «трудове законодавство» у відповідному відмінку;

6) у абзаці другому частини третьої статті 56 Бюджетного кодексу України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010 р., № 50-51, ст.572) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

7) у частині першій статті 53 Повітряного кодексу України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011 р., № 48-49, ст.536) слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

8) у Митному кодексі України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012 р., № 44-45, № 46-47, № 48, ст.552):

в абзаці другому частини другої статті 570 слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині першій статті 574 слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у статті 589 слова «охорони праці» в усіх відмінках замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі,»;

9) у Кодексі цивільного захисту України (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013 р., № 34-35, ст.458):

у частині п'ятій статті 99 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у пункті 16 статті 129 слова «Закону України «Про відпустки» замінити словами «Трудового кодексу України»;

у тексті слова «охорони праці» у всіх відмінках замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

10) у Цивільному процесуальному кодексі України (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 48, ст. 436):

статтю 4 після частини четвертої доповнити частиною п'ятою такого змісту:

«5. Угода сторін про передачу колективного трудового спору на розгляд трудового арбітражу допускається. До трудового арбітражу за угодою сторін може бути переданий будь-який колективний трудовий спір про права. Рішення трудового арбітражу може бути оскаржено в порядку, передбаченому цим Кодексом та Трудовим кодексом України.»

У зв'язку з цим частину п'яту вважати відповідно частиною шостою;

частину восьму статті 19 викласти в такій редакції:

«8. Суди розглядають справи про оскарження рішень трудових арбітражів, третейських судів, про видачу виконавчих листів на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів, про оспорювання рішень міжнародного комерційного арбітражу, а також про визнання та надання дозволу на виконання рішень міжнародного комерційного арбітражу, іноземного суду.»;

частину другу статті 23 викласти в такій редакції:

«2. справи щодо оскарження рішень трудових арбітражів, третейських судів, оспорювання рішень міжнародних комерційних арбітражів, про видачу виконавчих листів на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів розглядаються апеляційними судами як судами першої



інстанції за місцем розгляду спору трудовим арбітражем, за місцем розгляду справи третейським судом (за місцезнаходженням арбітражу)»;

доповнити статтю 42 доповнити частиною шостою такого змісту:

«6. У справах про оскарження рішення трудового арбітражу та про видачу виконавчого документа на примусове виконання рішення трудового арбітражу учасниками справи є сторони колективного трудового спору (їх представники), що розглядався в порядку трудового арбітражу.»;

частину восьму статті 82 після слова «рішенням» доповнити словами «трудового арбітражу,»;

частину першу статті 186 після пункту 4 доповнити п'ятим пунктом такого змісту:

«5) є рішення трудового арбітражу (крім трудового арбітражу, що проводиться в обов'язковому порядку), прийняте в межах його компетенції, щодо спору між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав, за винятком випадків, коли суд відмовив у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу або скасував рішення трудового арбітражу.».

У зв'язку з цим пункти 5 і 6 вважати відповідно пунктами 6 і 7;

у частині першій статті 353:

пункти 37 і 38 після слів «про скасування рішення» доповнити словами «трудового арбітражу,»;

пункт 39 після слів «на примусове виконання рішення» доповнити словами «трудового арбітражу,»;

назву розділу VIII викласти в такій редакції;

## **«Розділ VIII**

### **ПРОВАДЖЕННЯ У СПРАВАХ ПРО ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ ТРУДОВИХ АРБІТРАЖІВ, ТРЕТЕЙСЬКИХ СУДІВ, ОСПОРЮВАННЯ РІШЕНЬ МІЖНАРОДНИХ КОМЕРЦІЙНИХ АРБІТРАЖІВ»;**

статтю 454 викласти в такій редакції:

«Стаття 454. Оскарження рішення трудового арбітражу, третейського суду, оспорювання рішення міжнародного комерційного арбітражу

1. Сторони колективного трудового спору про права мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення трудового арбітражу.

Сторони, треті особи, а також особи, які не брали участі у справі, у разі якщо третейський суд вирішив питання про їхні права та обов'язки, мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення третейського суду.

Сторони мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення міжнародного комерційного арбітражу.

2. Рішення міжнародного комерційного арбітражу може бути оспорено в порядку, передбаченому цим розділом, якщо місце арбітражу знаходиться на території України.

3. Заява про скасування рішення трудового арбітражу подається до апеляційного суду за місцем розгляду спору трудовим арбітражем.

4. Заява про скасування рішення третейського суду подається до апеляційного суду за місцем розгляду справи третейським судом.

5. Заява про скасування рішення міжнародного комерційного арбітражу подається до апеляційного загального суду за місцезнаходженням арбітражу.

6. Заява про скасування рішення трудового арбітражу подається протягом одного місяця з дня винесення ним рішення.

7. Заява про скасування рішення третейського суду подається протягом 90 днів:

1) з дня прийняття рішення третейським судом;

2) особами, які не брали участі у справі, у разі якщо третейський суд вирішив питання про їхні права та обов'язки, – з дня, коли вони дізналися або могли дізнатися про прийняття рішення третейським судом.

8. Заява про скасування рішення міжнародного комерційного арбітражу не може бути подана після закінчення трьох місяців, рахуючи з дня, коли сторона, що заявляє це клопотання, отримала арбітражне рішення, а у разі подання такою стороною клопотання до міжнародного комерційного арбітражу про виправлення або роз'яснення рішення чи ухвалення додаткового рішення – з дня винесення міжнародним комерційним арбітражем рішення з цього прохання.

9. Суд постановляє ухвалу про відмову у відкритті провадження у справі з підстав, передбачених пунктами 1–3 і 6 частини першої статті 186 цього Кодексу, а також у разі якщо рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу оскаржено (оспорено) з підстав, не передбачених законом або міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.»;

статтю 455 викласти в такій редакції:

«Стаття 455. Форма і зміст заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу

1. Заява про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу подається у письмовій формі і підписується особою, яка його оскаржує.

2. У заяві мають бути зазначені:

1) найменування суду, до якого подається заява;

2) повне найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові) (для фізичних осіб) заявника, його місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України, реєстраційний номер облікової картки платника податків заявника (для фізичних осіб) за його наявності або номер і серія паспорта заявника для фізичних осіб – громадян України, номери засобів зв'язку, офіційні електронні адреси та адреси електронної пошти, якщо такі є;

3) прізвища, імена та по батькові (для фізичних осіб), повне найменування (для юридичних осіб) учасників трудового арбітражу, третейського розгляду, їх місце проживання (перебування) або місцезнаходження;

4) найменування (за наявності) та склад трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, який прийняв рішення;

5) відомості про рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, яке оскаржується (оспорюється), а саме: номер справи (за наявності), дата і місце прийняття рішення, предмет спору, зміст резолютивної частини рішення, арбітражні правила (регламент), згідно з якими було вирішено справу;

6) дата отримання особою, яка звертається із заявою, рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, яке оскаржується (оспорюється);

7) підстава для оскарження (оспорювання) і скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу;

8) зміст вимоги особи, яка подає заяву;

9) перелік документів та інших матеріалів, що додаються до заяви.

3. У заяві можуть бути зазначені й інші відомості, якщо вони мають значення для розгляду цієї заяви (номер засобів зв'язку, факсів, офіційна електронна адреса, адреса електронної пошти сторін та третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу тощо).

4. До заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу додаються:

1) оригінал рішення трудового арбітражу, третейського суду, оригінал належним чином засвідченого рішення міжнародного комерційного арбітражу або належним чином завірені їх копії. Копія рішення постійно діючого третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, який знаходиться на території України, може також посвідчуватися головою постійно діючого третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, а копія рішення

трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу для вирішення конкретного спору має бути нотаріально засвідчена;

2) оригінал арбітражного договору, третейської чи арбітражної угоди або належним чином засвідчена їх копія;

3) документи, подані на обґрунтування підстав для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу;

4) документ, що підтверджує сплату судового збору;

5) довіреність або інший документ, що посвідчує повноваження особи на подання заяви;

6) копії заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу та доданих до неї документів відповідно до кількості учасників судового розгляду;

7) засвідчений відповідно до законодавства переклад перелічених у пунктах 1–3 цієї частини документів українською мовою або мовою, передбаченою міжнародним договором України, якщо вони викладені іншою мовою.

5. До заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, поданої без додержання вимог, визначених у цій статті, застосовуються положення статті 185 цього Кодексу.

6. У разі подання заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу в електронній формі документи, зазначені в пунктах 1 і 2 частини четвертої цієї статті, можуть подаватися в копіях, проте заявник повинен надати такі документи до суду до початку судового розгляду такої заяви. У разі неподання зазначених документів заява повертається, про що судом постановляється відповідна ухвала.»;

статтю 456 викласти в такій редакції:

«Стаття 456. Відкриття провадження у справі. Підготовка справи до розгляду

1. Суд за відсутності підстав для відмови у відкритті провадження у справі або повернення заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу не пізніше п'яти днів з дня надходження такої заяви відкриває провадження у справі та пропонує учасникам справи подати свої заперечення (пояснення) з приводу поданої заяви та докази, на яких такі заперечення (пояснення) ґрунтуються, та визначає строк для подання таких заперечень (пояснень) і доказів.

2. Суд до початку розгляду справи за клопотанням будь-кого з учасників судового розгляду або з власної ініціативи може запитати у трудового арбітражу, третейського суду або міжнародного комерційного арбітражу

необхідні матеріали справи, що стосуються підстав для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду або міжнародного комерційного арбітражу. Витребувані матеріали направляються до суду протягом п'яти днів з дня надходження такої вимоги.»;

статтю 457 викласти в такій редакції:

«Стаття 457. Судовий розгляд справи

1. Справа про оскарження рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу розглядається суддею одноособово протягом 30 днів з дня надходження до суду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, в судовому засіданні з повідомленням сторін.

2. Неявка осіб, належним чином повідомлених про дату, час і місце розгляду справи, не перешкоджає розгляду справи.

3. При розгляді справи в судовому засіданні суд встановлює наявність або відсутність підстав для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.

4. Суд не обмежений доводами заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, якщо під час розгляду справи буде встановлено підстави для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, визначені статтями 458, 458<sup>1</sup>, частиною другою статті 459 цього Кодексу.

5. Справа розглядається судом за правилами, встановленими для розгляду справи судом першої інстанції у порядку спрощеного позовного провадження, з особливостями, встановленими цим розділом.

6. За наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу суд має право:

1) постановити ухвалу про відмову у задоволенні заяви і залишення рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу без змін;

2) постановити ухвалу про повне або часткове скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.

7. За клопотанням однієї із сторін трудового арбітражу, третейського або арбітражного розгляду суд, у разі визнання такого клопотання обґрунтованим, може зупинити провадження у справі на встановлений ним строк з тим, щоб надати трудовому арбітражу, третейському суду, міжнародному комерційному арбітражу можливість відновити трудовий арбітраж, третейський, арбітражний розгляд, або вчинити інші дії, які на розсуд трудового арбітражу, третейського

суду, міжнародного комерційного арбітражу можуть усунути підстави для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.

Провадження у справі відновлюється ухвалою суду за заявою сторони трудового арбітражу, третейського, арбітражного розгляду або з ініціативи суду після надходження до суду відомостей про результати виконання ухвали про зупинення провадження трудовим арбітражем, третейським судом, міжнародним комерційним арбітражем, а в разі відсутності таких відомостей – після спливу строку, встановленого судом на їх подання.

8. До постановлення ухвали за наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу будь-яка сторона має право в установлені законом порядку та строки звернутися до цього ж суду із заявою про видачу виконавчого листа (надання дозволу) на виконання цього ж рішення та просити розглянути її спільно із заявою про скасування цього рішення в одному провадженні.

До заяви про видачу виконавчого листа (надання дозволу) на виконання рішення застосовуються загальні вимоги, передбачені статтями 476, 484, 484<sup>1</sup> цього Кодексу.

Про спільний розгляд таких заяв та об'єднання їх в одне провадження суд постановляє ухвалу в день надходження до суду заяви про видачу виконавчого листа (надання дозволу) на виконання рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, а якщо це неможливо – не пізніше наступного дня.

9. Після розгляду судом заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу відповідні матеріали справи підлягають поверненню до трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, якщо суд витребував такі матеріали з трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.»;

розділ VIII доповнити новою статтею 458<sup>1</sup> такого змісту:

«Стаття 458<sup>1</sup>. Підстави для скасування рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу (крім трудового арбітражу, що проводиться в обов'язковому порядку) може бути скасовано лише у випадках, передбачених цією статтею.

2. Рішення трудового арбітражу може бути скасовано у разі, якщо:

1) колективний трудовий спір, по якому прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомчий трудовому арбітражу відповідно до закону;

2) рішенням трудового арбітражу вирішено питання, які виходять за межі арбітражного договору. Якщо рішенням трудового арбітражу вирішено питання, які виходять за межі арбітражного договору, скасовується лише та

частина рішення, що стосується питань, які виходять за межі арбітражного договору;

3) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 241 і 242 Трудового кодексу України.

3. Скасування судом рішення трудового арбітражу не позбавляє сторони колективного трудового спору права повторно звернутися до трудового арбітражу, крім випадків, передбачених законом.».

4. Рішення трудового арбітражу, що проводиться в обов'язковому порядку може бути скасоване повністю або частково за наслідком розгляду спору по суті.»;

статтю 460 викласти в такій редакції:

«Стаття 460. Ухвала суду у справі про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу

1. За наслідками розгляду справи про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу суд постановляє ухвалу за правилами, встановленими цим Кодексом для ухвалення рішення.

2. В ухвалі суду мають бути також зазначені:

1) відомості про рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, що оскаржується (оспорюється), місце його прийняття;

2) найменування і склад трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, що прийняв рішення, яке оскаржується;

3) імена (найменування) сторін колективного трудового спору, що вирішувався трудовим арбітражем, третейського (арбітражного) спору;

4) вказівка про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу повністю або частково чи про відмову в задоволенні вимог заявника повністю або частково.

3. Ухвала суду про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або про відмову в його скасуванні може бути оскаржена в апеляційному порядку, передбаченому для оскарження рішень суду.

4. Ухвала суду за наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або про відмову в його скасуванні, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження.

5. У разі подання апеляційної скарги ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.»;

назву розділу IX викласти в такій редакції:

**«Розділ IX  
ВИЗНАННЯ ТА ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ІНОЗЕМНИХ СУДІВ,  
МІЖНАРОДНИХ КОМЕРЦІЙНИХ АРБІТРАЖІВ В УКРАЇНІ, НАДАННЯ  
ДОЗВОЛУ НА ПРИМУСОВЕ ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ТРУДОВИХ  
АРБІТРАЖІВ, ТРЕТЕЙСЬКИХ СУДІВ»;**

назву глави 4 розділу IX викласти в такій редакції:

**«Глава 4. Проведення у справах про надання дозволу на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів»;**

главу 4 розділу IX доповнити статтями 483<sup>1</sup>, 484<sup>1</sup>, 485<sup>1</sup>, 486<sup>1</sup> і 487<sup>1</sup> такого змісту:

«Стаття 483<sup>1</sup>. Видача виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Питання видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу розглядається судом за заявою сторони колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення трудового арбітражу.

2. Заява про видачу виконавчого листа про примусове виконання рішення трудового арбітражу подається до апеляційного суду за місцем проведення трудового арбітражу протягом шести місяців з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.

3. Заява, подана після закінчення строку, встановленого частиною другою цієї статті, залишається без розгляду. Суд за клопотанням заявника може поновити пропущений строк на подання заяви про видачу виконавчого листа про примусове виконання рішення трудового арбітражу, якщо визнає причини його пропуску поважними.»;

«Стаття 484<sup>1</sup>. Форма і зміст заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу подається у письмовій формі і має бути підписана уповноваженою особою сторони колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення трудового арбітражу.

2. У заяві про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу мають бути зазначені:

1) найменування суду, до якого подається заява;

2) найменування і склад трудового арбітражу, який прийняв рішення, за яким має бути виданий виконавчий лист;



3) повне найменування (для юридичних осіб) або імена (прізвище, ім'я та по батькові) (для фізичних осіб) учасників трудового арбітражу, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України – учасників трудового арбітражу, реєстраційний номер облікової картки платника податків учасників трудового арбітражу (для фізичних осіб) за його наявності або номер і серія паспорта громадянина України учасників трудового арбітражу для фізичних осіб – громадян України, відомі номери засобів зв'язку, офіційні електронні адреси та адреси електронної пошти;

4) дата і місце прийняття рішення трудовим арбітражем;

5) дата отримання рішення трудового арбітражу стороною колективного трудового спору, яка звернулася із заявою;

6) вимога заявника про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу.

У заяві можуть бути зазначені й інші відомості, якщо вони мають значення для розгляду цієї заяви (номери засобів зв'язку, факсів, офіційна електронна адреса, адреса електронної пошти сторін тощо).

3. До заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу додаються:

1) оригінал рішення трудового арбітражу або належним чином завірена його копія. Копія рішення трудового арбітражу має бути нотаріально засвідчена;

2) оригінал арбітражного договору або нотаріально засвідчена його копія;

3) документ, що підтверджує сплату судового збору;

4) копія заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу відповідно до кількості учасників судового розгляду;

5) довіреність або інший документ, що підтверджує повноваження особи на підписання заяви.

4. До заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, поданої без додержання вимог, визначених у цій статті, а також у разі несплати суми судового збору застосовуються положення статті 185 цього Кодексу.

5. У разі подання заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу в електронній формі документи, зазначені в пунктах 1, 2 частини третьої цієї статті, можуть подаватися в копіях, проте заявник повинен надати такі документи до суду до початку судового

розгляду вказаної заяви. У разі неподання зазначених документів заява повертається без розгляду, про що судом постановляється відповідна ухвала.»;

«Стаття 485<sup>1</sup>. Порядок розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу розглядається суддею одноособово протягом п'ятнадцяти днів з дня її надходження до суду в судовому засіданні з повідомленням сторін. Неявка сторін чи однієї із сторін, належним чином повідомлених про дату, час і місце розгляду справи, не перешкоджає судовому розгляду заяви.

2. При розгляді заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу за клопотанням однієї із сторін суд витребує справу у Національної служби посередництва і примирення, в якій вона зберігається. Справа має бути направлена до суду протягом п'яти днів від дня надходження вимоги. У такому разі строк розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу продовжується до тридцяти днів з дня її надходження до суду.

3. При розгляді справи в судовому засіданні суд встановлює наявність чи відсутність підстав для відмови у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, передбачених статтею 486<sup>1</sup> цього Кодексу.

4. Якщо до суду надійшла заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, а в його провадженні чи в провадженні іншого суду є заява про оскарження і скасування цього рішення трудового арбітражу, суд на підставі пункту 6 частини першої статті 251 цього Кодексу зупиняє провадження по заяві про видачу виконавчого листа до набрання законної сили ухвалою суду, якою відмовлено в задоволенні заяви про скасування оскарженого рішення трудового арбітражу.

5. До постановлення ухвали по суті поданої заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу будь-яка сторона колективного трудового спору в установлені законом порядку та строки має право звернутися до суду із заявою про скасування цього ж рішення та просити розглянути його спільно із заявою про надання дозволу на виконання цього рішення в одному провадженні.

Про спільний розгляд заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу і заяви про його скасування та об'єднання їх в одне провадження суд постановляє ухвалу в день надходження до суду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, а якщо це неможливо – не пізніше наступного дня.

До заяви про скасування рішення трудового арбітражу застосовуються загальні положення, передбачені статтями 454, 455 цього Кодексу.»;

«Стаття 486<sup>1</sup>. Підстави для відмови у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Суд відмовляє у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, якщо:

1) на день ухвалення рішення за заявою про видачу виконавчого листа рішення трудового арбітражу скасовано судом;

2) справа, у якій прийнято рішення трудовим арбітражем, не підвідомча трудовому арбітражу відповідно до закону;

3) пропущено встановлений строк для звернення за видачею виконавчого листа, а причини його пропуску не визнані судом поважними;

4) рішенням трудового арбітражу вирішено питання, які виходять за межі арбітражного договору;

б) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам закону.»;

«Стаття 487<sup>1</sup>. Ухвала суду про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу або про відмову у його видачі

1. За результатами розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу суд постановляє ухвалу про видачу виконавчого листа або про відмову у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу за правилами, встановленими цим Кодексом для ухвалення рішення.

2. В ухвалі суду мають бути також зазначені:

1) найменування і склад трудового арбітражу, який прийняв рішення;

2) прізвища, імена та по батькові (найменування) сторін колективного трудового спору, який вирішувався трудовим арбітражем;

3) дані про рішення трудового арбітражу, за яким заявник просить видати виконавчий лист;

4) вказівка про видачу виконавчого листа або про відмову у його видачі.

3. Ухвала суду про відмову у видачі виконавчого листа може бути оскаржена сторонами в апеляційному порядку, встановленому для оскарження рішення суду першої інстанції.

4. Ухвала суду за наслідками розгляду заяви про видачу виконавчого листа, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження.

У разі подання апеляційної скарги ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.

5. Ухвала про видачу виконавчого листа направляється сторонам колективного трудового спору протягом п'яти днів з дня її постановлення.

6. Виконавчий лист вноситься до Єдиного державного реєстру виконавчих документів не пізніше наступного дня з дня його видання в порядку, встановленому Положенням про Єдиний державний реєстр виконавчих документів.

7. Після розгляду судом заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу справа підлягає поверненню до Національної служби посередництва і примирення.»;

11) у Кодексі України з процедур банкрутства (Відомості Верховної Ради України, 2019 р., № 19, ст. 74):

в абзаці одинадцятому частини шостої статті 50 слово «(власника)» замінити словом «(роботодавця)»;

у частині першій статті 66 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

12) у абзаці дев'ятому статті 1 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» (Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991 р., № 16, ст.200) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

13) у статті 24 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991 р., № 21, ст.252) слова «законодавства про працю», замінити словами «трудового законодавства»;

14) у частині першій статті 26 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» (Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991 р., № 25, ст.283) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

15) у пункті з) статті 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992 р., № 3, ст.10) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

16) у Законі України «Про Збройні Сили України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992 р., № 9, ст.108):

у частині чотири статті 5 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудове законодавство»;

у частині три статті 16 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

частину третю сьому статті 17 виключити;

17) у Законі України «Про альтернативну (невійськову) службу» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992 р., № 15, ст.188):

абзац третій статті 8 виключити.

У зв'язку з цим абзаци четвертий – шостий вважати відповідно абзацами третім – п'ятим;

у статті 27 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

18) у Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 15, ст. 190 із наступними змінами):

треє речення частини п'ятої статті 5 виключити;

у статті 10<sup>1</sup>:

у частині восьмій слова «Закону України «Про відпустки» у всіх відмінках замінити словами «Трудового кодексу України» у відповідних відмінках;

в абзаці третьому частини чотирнадцятої слова «статтею 16<sup>2</sup> Закону України «Про відпустки» замінити словами «пунктом 12 частини першої статті 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

у частині сімнадцятій слова «статтею 19<sup>1</sup> Закону України «Про відпустки» замінити словами «статтею 131 Трудового кодексу України»;

у частині двадцять другій слова «статтею 16<sup>2</sup> Закону України «Про відпустки» замінити словами «пунктом 12 частини першої статті 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

19) у частині першій статті 19 Закону України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992 р., № 20, ст.272) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

20) у Законі України «Про Службу безпеки України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992 р., № 27, ст.382):

у частині першій статті 21 слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

в абзаці п'ятому статті 27 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

21) у Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 27, ст. 385):

у частині другій статті 39 слова і цифри «передбаченими частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України» замінити словами і

цифрами «передбаченими частиною третьою статті 163 Трудового кодексу України»;

у частині десятій статті 39<sup>1</sup> слова «Кодексу законів про працю України» замінити словами «Трудового кодексу України»;

22) у пункті 1 частини другої статті 11 Закону України «Про ветеринарну медицину» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992 р., № 36, ст.531) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

23) у частині другій статті 28 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993 р., № 4, ст.19) слова «охорони праці, передбачених законодавством про працю» замінити словами безпеки та здоров'я на роботі, передбачених трудовим законодавством»

24) у Законі України «Про дорожній рух» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993 р., № 31, ст.338):

у частині дев'ятій статті 15 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

в абзаці вісімнадцятому статті 34 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині дев'ять статті 46 слова «охороні праці», замінити словами «безпеці та здоров'я працівників на роботі»;

25) в абзаці четвертому статті 64 «Про нотаріат» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993 р., № 39, ст.383) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

26) у пункті 13 статті 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993 р., № 45, ст.425) слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

27) у частині першій статті 21 Закону України «Про попереднє ув'язнення» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993 р., № 35, ст.360) слова «трудовими угодами» замінити словами «трудовими договорами»;

28) у Законі України «Про статус народного депутата України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 3, ст. 17):

у пункті 1 статті 20 слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

у пункті 4 статті 34 слова та цифри «статтею 24 Закону України «Про відпустки» замінити словами та цифрами «статтею 125 Трудового кодексу України»;

29) у частині третій статті 18 Закону України «Про Антимонопольний комітет України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993 р., № 50, ст.472) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

30) у статті 1 Закону України «Про охорону прав на промислові зразки» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 7, ст. 34) слово «(контрактом)» виключити;

31) у частині першій статті 12 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994 р., № 4, ст.18) слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

32) у статті 1 Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 7, ст. 32) слова «(контрактом)» виключити;

33) у Законі України «Про фізичну культуру і спорт» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994 р., № 14, ст.80):

у частині другій статті 38 слова «Кодексу законів про працю України» замінити словами «Трудового кодексу України»;

у статті 49 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

34) у частині четвертій статті 13 Закону України «Про Національний архівний фонд та архівні установи» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994 р., № 15, ст.86) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

35) у Законі України «Про транспорт» (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 51, ст.446 із наступними змінами):

у частині першій статті 10 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у статті 17 слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

статтю 18 виключити;

36) у частині першій статті 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995 р., № 7, ст.45) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

37) у пункті 6 частині п'ятої статті 43 Закону України «Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, спиртових дистилатів, біоетанолу, алкогольних напоїв, тютюнових виробів, тютюнової сировини,

рідин, що використовуються в електронних сигаретах, та пального» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995 р., № 46, стаття 345) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

38) частину третю статті 35 Законі України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 12, ст. 81 із наступними змінами) виключити;

39) Закон України «Про режим іноземного інвестування» (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 19, ст. 80 із наступними змінами) доповнити статтею 21<sup>1</sup> такого змісту:

«Стаття 21<sup>1</sup>. 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 трудового законодавства України та законодавства України про зайнятість населення, про що зазначається у рішенні про призначення керівника.»;

40) у частині третій статті 3 Закону України «Про трубопровідний транспорт» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996 р., № 29, ст. 139) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

41) у частині третій статті 24<sup>1</sup> Закону України «Про рекламу» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996 р., № 39, ст. 181) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

42) у Законі України «Про залізничний транспорт» (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 40, ст. 183 із наступними змінами):

у частині другій статті 3 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині четвертій статті 11 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині першій статті 15 слова «Кодексу законів про працю України» замінити словами «Трудового кодексу України»;



у частині першій статті 15 слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

43) у статті 11 Закону України «Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996 р., № 51, ст.292) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства», а слова «статті 21 Кодексу законів про працю України» словами «Трудового кодексу України»;

44) у Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997 р., № 24, ст.170):

у частині другій статті 17 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у підпункті 2 пункту «б» статті 30 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у тексті підпункту 8 пункту «б» частини першої статті 34 слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

у пункту «а» підпункту 5 частини першої статті 34 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у пункті 1 частині третьої статті 34 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у пункті 6 частини першої статті 44 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

45) у тексті Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997 р., № 50, ст. 302) слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

у назві статті 13 слова «Охорона праці» замінити словами «Безпека та здоров'я працівників на роботі»;

у частині третій статті 14 слова «галузевими та регіональними угодами з профспілками, колективними договорами» замінити словами «колективними угодами, колективним договором»;

46) у Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998 р., № 32, ст. 215):

в абзаці дванадцятому статті 22 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині другій статті 29 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

в абзаці п'ятому статті 39 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

47) в абзаці дев'ятому пункту 11 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998 р., № 35, ст.236) слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудохим законодавством»;

48) у Законі України «Про місцеві державні адміністрації» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999 р., № 20-21, ст.190):

у пункті 10 статті 16 слова «охороною праці», замінити словами «безпекою та здоров'ям працівників на роботі»;

пункт 5 статті 24 викласти в такій редакції:

«5) бере участь у веденні колективних переговорів та укладенні територіальних угод відповідного рівня, здійсненні контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)»;

49) у статті 59 «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999 р., № 22-23, ст.194) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудохим законодавства»;

50) у статті 4 Закону України «Про металобрухт» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999 р., № 25, ст.212) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

51) у Законі України «Про угоди про розподіл продукції» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999 р., № 44, ст.391):

у пункті 26 частині другої статті 8 слова «безпеки та охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині першій статті 35 слова «законодавству України про працю» замінити словами «трудохим законодавству»;

52) у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999 р., № 45, ст.397):

у статті 21 слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі»;

статтю 30 викласти в такій редакції:

«Стаття 30. Повноваження профспілок, їх об'єднань з питань щодо охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму, створення зелених робочих місць

Профспілки, їх об'єднання організують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних і наглядових рад при органах та

зкладах охорони здоров'я, а також можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій.

Профспілки, їх об'єднання у межах своїх повноважень із представництва інтересів найманих працівників беруть участь у розробці та запровадженні у процеси модернізації виробництва принципів сталого розвитку, реалізації програм створення зелених робочих місць, організації заходів із забезпечення справедливого переходу до економіки без негативного впливу на навколишнє природне середовище»;

частину другу статті 37 викласти в такій редакції:

«У разі існування на підприємстві, в установі або організації кількох первинних профспілкових організацій представництво за колективним договором інтересів працівників підприємства, установи або організації здійснюється спільним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями за ініціативою будь-якої з них без участі роботодавця та/або його представників. Під час підготовки до колективних переговорів щодо укладення колективного договору кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за цим договором і відповідальності за їх невиконання. Спільний представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва з урахуванням норм закону. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі у спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників під час підписання колективного договору»;

у пункті 11 та 12 статті 38 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства» та слова «про охорону праці» замінити словами «про безпеку та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

статті 42-44 викласти в такій редакції:

«Стаття 42. **Обов'язок роботодавця щодо створення умов для діяльності профспілок**

Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації. Роботодавець надає первинній профспілковій організації необхідні приміщення, інші матеріальні і технічні засоби у порядку та на умовах, передбачених колективним договором.

Якщо у роботодавця діє декілька первинних профспілкових організацій, якими утворено спільний представницький орган для ведення переговорів з укладення колективного договору, приміщення, інші матеріальні і технічні засоби надаються лише для їх спільного використання.

У разі відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору або неутворення спільного представницького органу профспілок забезпечення первинних профспілкових організацій приміщеннями та іншими матеріальними і технічними засобами здійснюється шляхом їх надання для спільного використання первинними профспілковими організаціями в порядку та на умовах, визначених укладеними між первинними профспілковими організаціями та роботодавцем окремими письмовими угодами.

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок легалізованої (зареєстрованої) у встановленому законодавством порядку профспілки, членом якої є працівник, членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.

Для реалізації окремих заходів, передбачених колективними договорами та угодами, первинним профспілковим організаціям можуть передаватися в користування інші будинки, приміщення, споруди на договірних засадах.

Стаття 43. Надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для реалізації заходів, передбачених колективними договорами і угодами

Для реалізації заходів, передбачених колективними договорами, у тому числі для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації та членів їх сімей, профспілковим організаціям можуть передаватися на договірних засадах у користування відповідні будинки, приміщення, споруди.

Стаття 44. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям

Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на реалізацію заходів, передбачених колективними угодами та договорами (у тому числі на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, якщо таке передбачено цими угодами, договорами).

Розмір відрахувань коштів та напрями їх використання визначаються колективними договорами та угодами.

У разі існування на підприємстві, в установі, організації декількох первинних профспілкових організацій кошти відраховуються пропорційно до кількості їх членів із числа працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, якщо інше не передбачено колективним договором»;

53) у Гірничому законі України (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 50, ст. 433; 2001 р., № 32, ст. 172 із наступними змінами):

у частині першій статті 3:

в абзаці першому слова «Кодексом України про надра, законами України «Про охорону навколишнього природного середовища», «Про аварійно-рятувальні служби», «Про цивільну оборону України», «Про охорону праці», «Про підприємства в Україні», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», іншими законами України та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами» замінити словами «Кодексом України про надра, Трудовим кодексом України», законами України «Про охорону навколишнього природного середовища», «Про аварійно-рятувальні служби», «Про цивільну оборону України», «Про підприємства в Україні», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», іншими законами України та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами»;

в абзаці другому слова «охорони праці» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

абзац п'ятий статті 4 викласти в такій редакції:

«безпека та здоров'я працівників на роботі.»;

у частині першій статті 10 слова «сферах охорони праці» замінити словами «сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині першій статті 22 слова «сферах охорони праці» замінити словами «сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині четвертій статті 29 слова «проводити страйки, а також» виключити;

у першому реченні статті 30 слова «стан техніки безпеки і охорони праці» замінити словами «забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

статтю 32 викласти в такій редакції:

«Стаття 32. Забезпечення безпеки проведення гірничих робіт та забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі

Власник (керівник) гірничого підприємства забезпечує проведення гірничих робіт та забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідно до вимог законів України, інших нормативно-правових актів, правил технічної експлуатації, єдиних правил безпеки при підричних роботах.»;

у статті 37 слова «Про охорону праці» виключити, а слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

в абзаці шостому статті 38 слова «охорону праці» замінити словами «безпеку та здоров'я працівників на роботі», а слова «правил безпеки» виключити;

у частині першій статті 43 слова «та охороною праці» замінити словами «праці, безпекою та здоров'ям працівників на роботі»;

у тексті Закону слова «центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці» в усіх відмінках і формах числа замінити словами «центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку і числі.

54) у Законі 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):

статтю 6 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.»;

у пункті 9 статті 1 слова та цифри «статті 36 (пункти 1, 2, 3), статті 38 (у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору), статті 39, статті 40 (пункти 1, 2, 5, 6) Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пункту 2) частини другої статті 71, статті 94, частини першої статті 49, статті 74 (у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання роботодавцем трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору), статей 74, 76, 81, 82 та 84 Трудового кодексу України»;

55) у пункті 13 статті 62 Закону України «Про жертви нацистських переслідувань» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000 р., № 24, ст.182) слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

56) у Законі України «Про перевезення небезпечних вантажів» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000 р., № 28, ст. 222):

у частині другій статті 5 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині першій статті 19 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

57) абзац другий частини четвертої статті 21 Закону України «Про позашкільну освіту» (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 46, ст. 393) викласти в такій редакції:

«Педагогічні працівники закладів позашкільної освіти незалежно від підпорядкування, типів і форм власності відповідно до статті 119 Трудового кодексу України мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.»;

у частині другій статті 22 слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

58) у частині другій статті 17 Закону України «Про курорти» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000 р., № 50, ст.435) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

59) в абзаці другому частини першої статті 3 Закону України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001 р., № 15, ст.73) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

60) в абзаці шостому статті 18 Закону України «Про автомобільний транспорт» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001 р., № 22, ст.105) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у тексті слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

61) у частині першій статті 21 Закону України «Про охорону дитинства» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001 р., № 30, ст.142) слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

62) у Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 33, ст. 175 із наступними змінами):

у частині третій статті 7 слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

частину третю статті 12 виключити;

у частині першій статті 20 слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

63) у Законі України «Про дошкільну освіту» (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 49, ст. 259):

у частині четвертій статті 24 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у статтях 27 та 28 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»

у статті 30:

у частині третій слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

частину четверту викласти у такій редакції:

«4. Педагогічні працівники закладів дошкільної освіти відповідно до статті 119 Трудового кодексу України мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Окремих категоріям працівників закладів дошкільної освіти (ясел-садків) компенсуючого типу, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним навантаженням, надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України.»;

у частині першій статті 31 слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у статтях 24, 37 та 38 слово «(контракт)» виключити.

64) в абзаці восьмому статті 37 Закону України «Про нафту і газ» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001 р., № 50, ст.262) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

65) в абзаці третьому статті 14 Закону України «Про Військову службу правопорядку у Збройних Силах України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002 р., № 32, ст.225) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

66) частину першу статті 54 Закону України «Про міжнародне приватне право» (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 32, ст. 422) доповнити новим пунктом такого змісту:

«3) це передбачено законами чи міжнародними договорами України.»;

67) у Законі України «Про Державну прикордонну службу України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003 р., № 27, ст.208):

у частині шостій статті 14 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

частину третю статті 15 виключити;

у частині четвертій статті 25 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;



68) у частині другій статті 5 Закону України «Про захист прав покупців сільськогосподарських машин» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003 р., № 38, ст.315) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

69) у Законі України «Про Товариство Червоного Хреста України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 5, ст.47):

у статті 32 слова «законодавство України про працю», замінити словами «трудове законодавство»;

у частині першій статті 34 слова «законодавством про оплату праці», замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині другій статті 34 слова «Кодексу законів про працю України», замінити словами «Трудового кодексу України»;

70) у Законі України «Про фермерське господарство» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003 р., № 45, ст.363) слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

71) у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003 р., № 49-51, ст. 376):

абзац шостий частини першої статті 24 виключити;

у пункті 5 частині першої статті 61 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

72) у Законі України «Про кооперацію» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004 р., № 5, ст.35):

у частині першій статті 34 слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у статті 36:

у назві слова «Охорона праці» замінити словами «Безпека та здоров'я працівників на роботі»;

у тексті слова «охорони праці» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

73) у Законі України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004 р., № 9, ст. 79):

в абзаці восьмому статті 3 слова «охорону праці», замінити словами «безпеку та здоров'я працівників на роботі»;

у частині першій статті 39 слова «охорону праці», замінити словами «безпеку та здоров'я працівників на роботі»;

74) у частині першій статті 19 Закону України «Про міський електричний транспорт» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004 р., № 51, ст.548) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

75) в абзаці другому статті 25 Закону України «Про обов'язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005 р., № 1, ст.1) слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

76) у Законі України «Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2005 р., № 6, ст.138):

у частині першій статті 3 слова «центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду» замінити словами «центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

в абзаці другому статті 4<sup>1</sup> слова «промислової безпеки, охорони праці» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

в абзаці другому статті 5 слова «промислової безпеки» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у тексті Закону:

у тексті слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

слова «центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці» в усіх відмінках і формах числа замінити словами «центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку і числі;

слова «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці» в усіх відмінках замінити словами «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

77) в абзаці чотирнадцятому статті 19 Закону України «Про театри і театральну справу» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2005 р., № 26, ст.350) слова «охорону праці», замінити словами «безпеку та здоров'я працівників на роботі»;

78) у Законі України «Про теплопостачання» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005 р., № 28, ст.373):

у частині четвертій статті 29 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

статтю 30 виключити;

79) у Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005 р., № 30, ст.409):

у пункті 6 частини другої статті 13 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині восьмій статті 14 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

частину четверту статті 15 виключити;

80) в абзаці шостому статті 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005 р., № 52, ст.561) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

81) у частині четвертій статті 17 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006 р., № 29, ст.245) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

82) у пункті 5 статті 55 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003 р., № 47-48, ст.372) слова і цифри «пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України», замінити словами і цифрами «статтею 76 Трудового кодексу України»;

83) у Законі України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006 р., № 30, ст.258):

у частині шостій статті 11 слова «законодавство про працю» замінити словами «трудове законодавство України»;

частину третю статті 12 виключити.

у зв'язку з цим частини четверту – сьому вважати відповідно частинами третьою – шостою;

у пункті 73 частини першої статті 14 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині другій статті 18 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

84) 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 трудового законодавства та зайнятість населення» виключити;

доповнити статтю новою частиною такого змісту:

«Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, зобов'язаний з урахуванням особливостей, визначених Трудовим кодексом України 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 першого – двадцять четвертого частини першої статті 10, статей 13 – 18, частини першої статті 19, статей 20, 21 цього Закону.»;

85) у частині третій статті 34 Закону України «Про землі енергетики та правовий режим спеціальних зон енергетичних об'єктів» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011 р., № 1, ст.1) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

86) 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):

у пункті 1 частини першої статті 4 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у пункті 1 частини першої статті 7 слова «Закону України «Про оплату праці» замінити словами «Трудового кодексу України»;

у підпункті а) частини 14<sup>1</sup> статті 8 слова «Закону України «Про оплату праці» замінити словами «Трудового кодексу України»;

у пункті 1 частини першої статті 14 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у частині першої та п'ятій статті 17 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

87) у частині сьомій статті 7 Закону України «Про особливості передачі в оренду об'єктів у сферах тепlopостачання, водopостачання та водовідведення, що перебувають у комунальній власності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011 р., № 11, ст.71) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

88) у статті 31 та частині четвертій статті 41 Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011 р., № 34, ст.343) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

89) у Законі України «Про центральні органи виконавчої влади» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011 р., № 38, ст.385) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

90) пункт 48 Переліку документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності, затвердженого Законом України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 47, ст. 532), викласти в такій редакції:

«48. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки / Закон України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»;

91) у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 28, ст. 255):

у частині першій статті 2 слова «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» замінити словами «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Трудовий кодекс України»,

частини другу і третю статті 4 викласти в такій редакції:

«2. До сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки, організації профспілок відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців, їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; сторона органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, їх

структурні підрозділи в межах повноважень, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади;

на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, що об'єднують працівників юридичної особи-роботодавця, її відокремленого підрозділу, або фізичної особи-роботодавця, та представляють інтереси працівників такого роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками представники (представник); сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець, його відокремлений підрозділ або їх уповноважені представники.

3. Для участі в колективних переговорах з укладання колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та в міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Особливості суб'єктного складу сторін колективних переговорів для укладення окремих видів угод визначаються законом»;

у статті 6:

в абзаці першому частини другої слова «організації роботодавців та їх об'єднання» замінити словами «об'єднання організацій роботодавців»;

частину третю доповнити абзацом п'ятим такого змісту:

«Репрезентативними для участі в колективних переговорах з укладення територіальних угод, для делегування представників до органів соціального діалогу на рівні територіальної громади є суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні адміністративно-територіальних одиниць, розташованих на території цієї територіальної громади, а в разі відсутності таких суб'єктів - суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні відповідної області»;

у статті 7:

у частині другій:

у першому реченні абзацу першого слова «сторони профспілок» замінити словами «профспілкової сторони»;

доповнити абзацами другим такого змісту:

«Національна служба під час проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності або її підтвердження може звертатися із запитом до органів юстиції, статистики, пенсійного фонду, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і безоплатно отримувати необхідну інформацію в установленому законодавством порядку.»;

після частини третьої доповнити новою частиною такого змісту:

«4. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців здійснюється на підставі офіційних статистичних даних, інформації та/або документів, наданих профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, даних органів державної статистики, інформації з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування».

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

у статті 8:

частину третю доповнити абзацом третім такого змісту:

«До участі в консультаціях на відповідному рівні можуть залучатися громадські об'єднання, мета (цілі) та напрями статутної діяльності яких відповідають предмету консультацій»;

частину п'яту викласти в такій редакції:

«5. Колективні переговори проводяться з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між роботодавцями і працівниками, їх представниками шляхом укладення колективних угод і договорів. Порядок проведення колективних переговорів визначається законом»;

у статті 9:

у частині четвертій слова «адміністративно-територіальної одиниці» замінити словами «адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади»;

частину п'яту викласти в такій редакції:

«5. Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб'єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань до органів соціального діалогу на зібранні повноважних представників організацій та їх об'єднань, що мають право участі в соціальному діалозі на відповідному рівні, якщо законом чи рішенням сторін відповідного рівня не встановлено інше»;

частину другу статті 10 виключити;

статтю 11 викласти в такій редакції:

«Стаття 11. Порядок створення та склад Національної тристоронньої соціально-економічної ради

1. Національна тристороння соціально-економічна рада (далі - Національна рада) – постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

2. Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 30 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах:

10 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус всеукраїнських;

10 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських;

10 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

Делегування членів профспілкової сторони і сторони роботодавців здійснюється відповідно до частини п'ятої статті 9 цього Закону. Одна і та сама особа не може бути делегована два терміни підряд.

3. Кожна сторона Національної ради із свого складу визначає співголова та його заступників.

4. Строк повноважень члена Національної ради становить шість років з моменту прийняття стороною соціального діалогу рішення про призначення (делегування) свого повноважного представника до Національної ради. Питання позбавлення члена Національної ради повноважень у зв'язку з неналежним виконанням ним своїх обов'язків належить до компетенції кожної із сторін.

Повноваження члена Національної ради припиняються до закінчення строку, визначеного абзацом першим цієї частини, у разі:

скасування свідоцтва про підтвердження репрезентативності або непідтвердження у встановлені законом терміни та порядку репрезентативності об'єднання профспілок або об'єднання організацій роботодавців, яке його делегувало;

прийняття відповідного рішення Кабінетом Міністрів України»;

частини першу і другу статті 12 викласти в такій редакції:

«1. До основних завдань Національної ради належать:

1) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;

2) проведення консультацій з метою сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці.

2. Національна рада відповідно до покладених на неї завдань:



1) виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо: формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин; ратифікації та денонсації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів Європейського Союзу з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців, інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави;

2) забезпечує підготовку проектів доповідей про застосування Україною ратифікованих конвенцій Міжнародної організації праці, додержання відповідності законодавства іншим конвенціям Міжнародної організації праці та вносить на розгляд центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та зайнятості населення;

3) сприяє розвитку соціального діалогу, ефективній діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства»;

92) у пункті 20 частині першій статті 5 Закону України «Про судовий збір» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012 р., № 14, ст.87) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

93) у Законі України «Про рибне господарство, промислове рибальство та охорону водних біоресурсів» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012 р., № 17, ст.155):

у абзаці 6 статті 8 слова «охороною праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у абзаці 27 статті 9 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

94) у Законі України «Про особливості оренди об'єктів паливно-енергетичного комплексу, що перебувають у державній власності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012 р., № 18, ст.157):

у частині дев'ятій статті 7 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у пункті 3 частині першій статті 9 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

95) 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 п'ятою такого змісту:

«25. 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)»;

96) у Законі України «Про Фонд державного майна України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012 р., № 28, ст.311):

у частині три статті 6 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудохим законодавством»;

у частині два статті 8 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудохе законодавство»;

97) у частині другій статті 8 Закону України «Про професійний розвиток працівників» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012 р., № 39, ст.462) слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі»;

98) у частині першій статті 3 Закону України «Про особливості здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності щодо фізичних осіб – підприємців та юридичних осіб, які застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012 р., № 49, ст.558) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудохого законодавства»;

99) у Законі України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012 р., № 50, ст.564):

у пункті 7 частини першої статті 14 слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у пункті 9 частині другій статті 37 слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у пункті 1 частині третій статті 37 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у пункті 5 частині першій статті 48 слова «законодавства України про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

100) у частині другій статті 20 Закону України «Про морські порти України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013 р., № 7, ст.65) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

101) у Законі України «Про особливості приватизації вугледобувних підприємств» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013 р., № 8, ст.66):

у частині першій статті 10 слова та цифри «пунктів 1, 3 і 5-7 статті 36, пункту 6 статті 40 Кодексу законів про працю України або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення на підставі пунктів 3, 4, 7 і 8 статті 40 та статті 41 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пункту 2) частини другої статті 71, статті 94, частини першої статті 76, статті 95, статті 82 Трудового кодексу України або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення на підставі статті 80 Трудового кодексу України.»;

у частині другій статті 11 слова та цифри «пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «статті 76 Трудового кодексу України»;

102) у Законі України «Про зайнятість населення» (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 24, ст. 243):

у частині першій статті 2 слова «Кодексом законів про працю України» замінити словом «Трудовим»;

у частині шостій статті 26 слова та цифри «пунктом 1 частини першої статті 36 або пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пунктом 2) частини другої статті 71 або статтею 76 Трудового кодексу України»;

у частині третій статті 26<sup>1</sup> слова та цифри «пунктом 1 частини першої статті 36 або пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пунктом 2) частини другої статті 71 або статтею 76 Трудового кодексу України»;

у частині третій статті 27 слова та цифри «пунктом 1 частини першої статті 36 або пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пунктом 2) частини другої статті 71 або статтею 76 Трудового кодексу України»;

частину другу статті 42 доповнити абзацом третім такого змісту:

«Резидент Дія Сіті може отримувати роботи (послуги), які виконуються (надаються) іноземцями та особами без громадянства за гіг-контрактами, без отримання дозволу. Резидент Дія Сіті може добровільно отримати дозвіл на гіг-спеціаліста у порядку, визначеному цим Законом. У разі добровільного звернення щодо отримання дозволу на гіг-спеціаліста резидент Дія Сіті має права та обов'язки роботодавця, передбачені цим розділом»;

частину шосту статті 42 доповнити пунктом 11<sup>1</sup> такого змісту:

«11<sup>1</sup>) 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 трудового законодавства України та законодавства України про зайнятість населення, про що зазначено у рішенні про призначення керівника;»;

у статті 50:

у частині першій слова «угодами, укладеними на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях» замінити словами «колективними угодами»;

у пункті 2 частині другої слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у пункті 3 частини третьої слова «колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях» замінити словами «колективними угодами та договорами»;

у частині четвертій статті 46 слова «законодавством про працю та охорону праці», замінити словами «трудовим законодавством та законодавством про безпеку та здоров'я працівників на роботі»;

у частині першій статті 51 слова «колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях» замінити словами «колективними угодами та договорами»;

у тексті Закону слова «законодавства про працю» у всіх відмінках замінити словами «трудового законодавства» у відповідних відмінках.

103) у частині другій статті 11 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013 р., № 25, ст.252) слова «законодавство про працю» замінити словами «трудове законодавство»;

104) у частині першій статті 16 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013 р., № 27, ст.282) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

105) у частині першій статті 9 Закону України «Про аквакультуру» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013 р., № 43, ст.616) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

106) у Законі України «Про Кабінет Міністрів України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014 р., № 13, ст.222):

у пункті 1) частини першої статті 20 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

107) у Законі України «Про Національну гвардію України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014 р., № 17, ст.594):

у частині шість статті 9 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

частину третю статті 11 виключити;

у частині одинадцять статті 21 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

108) у Законі України «Про вищу освіту» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014 р., № 37-38, ст.2004):

у пункті 3 частини два статті 15 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у пункті 8 частині третій статті 34 слова «охорону праці», замінити словами «безпеку та здоров'я працівників на роботі»;

у пункті 3 частини п'ятої статті 39 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у абзаці 16 частини три статті 42 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині два статті 43 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині третій статті 51 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у пункті 2 частині першій статті 63 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

109) у частині шостій статті 5<sup>1</sup> Закону України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014 р., № 44, ст.2040) слова та цифри «пунктом 6 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пунктом 3) частини першої статті 76 Трудового кодексу України.»;

110) у частині першій статті 64 Закону України «Про запобігання корупції» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014 р., № 49, ст.2056) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

111) у Законі України «Про Національне антикорупційне бюро України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014 р., № 47, ст.2051):

у частині сьомій статті 10 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині сьомій статті 22 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

112) у частині четвертій статті 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015 р., № 1, ст.1) слова та цифри «відповідно до пункту 1 статті 36, статей 38, 39 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пункту 2) частини другої статті 71 та статті 74 Трудового кодексу України»;

113) у частині другій статті 79 Законі України «Про прокуратуру» (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 2–3, ст. 12 із наступними змінами) слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

114) у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999 р., № 46-47, ст.403):

пункти 5 та 7 частини першої статті 1 викласти в такій редакції:

«5) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного або шкідливого професійного фактора, що сталися у процесі або у зв'язку із виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть»;

«7) професійне захворювання – захворювання (зокрема отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних із роботою»;

у пункті 10 частини першої статті 1 слова «охорону праці» замінити словами «безпеку та здоров'я працівників на роботі»;

у статті 2 слова «Кодексу законів про працю України» замінити словами «Трудового кодексу України»;

у пункті 3 частини другої статті 9 слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

у частині другій статті 30 слова «, відповідно до Закону України «Про охорону праці» виключити;

у частині восьмій статті 30 слова «Кодексу законів про працю України» замінити словами «Трудового кодексу України.»

у частині другій статті 15:

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 уповноваженим органом управління застрахованим особам, які працюють за трудовим договором про домашню роботу, починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності у порядку та розмірах, встановлених законодавством»;

у статті 22:

абзац перший частини першої словами доповнити словами», крім осіб, які працюють за трудовим договором про домашню роботу.»;

частину другу доповнити словами «чи реєстрації місця проживання осіб, які працюють за трудовим договором про домашню роботу.»;

перше речення частини третьої доповнити словами «, особою, яка працює за трудовим договором про домашню роботу.»;

у статті 26:

у частині першій:

абзаци перший–третій після слова «страхувальників» доповнити словами «та осіб, які працюють за трудовим договором про домашню роботу»;

абзац четвертий після слова «страхувальником» доповнити словами «та особою, яка працює за трудовим договором про домашню роботу»;

частину другу після абзацу другого доповнити новим абзацом такого змісту:

«Страхові кошти особі, яка працює за трудовим договором про домашню роботу, зараховуються на її поточний рахунок, відкритий у банку.»

У зв'язку з цим абзаци третій, четвертий вважати відповідно абзацами четвертим, п'ятим.

пункт 1 частини першої статті 29 викласти в такій редакції:

«1) особи, які працюють на умовах трудового договору (крім працівників, які працюють за трудовим договором про домашню роботу та не беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, зокрема які є резидентами Дія Сіті, у тому числі в іноземних дипломатичних 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;».

у частині шостій статті 30 слова «охорони праці» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у абзаці 3 частини другої статті 36 слова «охорону праці» замінити словами «безпеку та здоров'я працівників на роботі»;

у тексті статті 44 слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

у статті 45:

у назві слова «охорони праці» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у тексті слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

у тексті статті 46 слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

у тексті слова «Кодекс законів про працю України» та «охорона праці» у всіх відмінках замінити словами «Трудовий кодекс України» та «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку відповідно;

115) у пункті 1 частини першої статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015 р., № 28, ст.250) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;



116) у Законі України «Про Рахункову палату» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015 р., № 36, ст.360):

у частині четвертій статті 24 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині п'ятій статті 19 слова «а також страйках» виключити;

117) у пункті 13 частини першої статті 22 Закону України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015 р., № 40-41, ст.379) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

частину п'яту статті 61 виключити;

118) у пункті 3 частини другої статті 7 Закону України «Про Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016 р., № 1, ст.2) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

119) у пункті 5 статті 162<sup>1</sup> Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 31, ст.545) слова «законодавством України про працю», замінити словами «трудовим законодавством»;

120) у Законі України «Про Державне бюро розслідувань» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016 р., № 6, ст.55):

у частині п'ятій статті 14 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у пункті 8 частини четвертої статті 25 слова «Кодексом законів України про працю» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

121) у пункті 1 частини першої статті 30 Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016 р., № 29, ст.535) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

122) у частині другій статті 65 «Про виконавче провадження» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016 р., № 30, ст.542) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

123) 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 «Трудовим кодексом України»;

у абзаці другому слова і цифри «якого встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня, з дотриманням вимог статей 50-52 і 56 Кодексу законів про працю України.» замінити словами «статті 108 Трудового кодексу України.»;

у частині п'ятій статті 9 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

пункт 4 частини першої статті 35 викласти в такій редакції:

«4) час роботи наукових (науково-педагогічних) працівників на виборних посадах у державних органах та органах місцевого самоврядування, якщо цій роботі безпосередньо передувала і після неї слідувала робота, передбачена пунктами 1-3 цієї частини;»;

абзац дев'ятий частини третьої статті 36 викласти у такій редакції:

«Наукові, науково-педагогічні працівники відповідно до статті 119 Трудового кодексу України мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.»;

124) у Законі України «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 4, ст. 43):

у частині третій статті 5 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у пункті 5 частини першої статті 47 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині четвертій статті 56 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині першій статті 59 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині третій статті 86 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у абзаці другому частини третьої статті 87 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

абзац перший частини дванадцятої статті 91 після слів «митних та податкових органах» доповнити словами «, Інспекції праці»;

у частині четвертій статті 92 слова та цифри «крім статей 39<sup>1</sup>, 41-43<sup>1</sup>, 49<sup>2</sup> та частини третьої статті 184 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «крім частини другої статті 49, частини другої статті 76, частини п'ятої статті 86 Трудового кодексу України»;

у тексті Закону слова «законодавства про працю» у всіх відмінках, замінити словами «трудового законодавства» у відповідному відмінку;

125) у частині третій статті 12 Закону України «Про ринок електричної енергії» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017 р., № 27-28, ст.312) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

статтю 13 виключити;

126) у частині першій статті 7 Закону України «Про Фонд енергоефективності» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017 р., № 32, ст.344) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

127) у Законі України «Про Конституційний Суд України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017 р., № 35, ст.376):

у частині другій статті 30 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у частині четвертій статті 30 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині шостій статті 44 слова «про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

128) у Законі України «Про освіту» (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 38–39, ст. 380 із наступними змінами):

у частині першій статті 23 слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині першій статті 54:

абзац тринадцятий викласти у такій редакції:

«творчу відпустку для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;»;

абзац сімнадцятий викласти у такій редакції:

«щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України;».

129) частину восьму статті 26 Закону України «Про приватизацію державного і комунального майна» (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 12, ст. 68) викласти в такій редакції:

«8. Укладення колективного договору на приватизованому підприємстві між стороною роботодавця і стороною працівників, а також працевлаштування вивільнених працівників здійснюються відповідно до законодавства»

130) у частині сьомій статті 19 «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018 р., № 9, ст.50) слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

131) у Законі України «Про дипломатичну службу» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018 р., № 26, ст.219):

у частині третій статті 3 слова «про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у частині четвертій статті 3 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині четвертій статті 8 слова «про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у абзаці другому частини третьої статті 14 слова «про працю» замінити словами «трудового законодавства»

у частині другій статті 40 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у частині два статті 41 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

132) у частині третій статті 11 Закону України «Про забезпечення прозорості у видобувних галузях» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018 р., № 44, ст.354) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

133) у Законі України «Про фахову передвищу освіту» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019 р., № 30, ст.119):

у пункті 3 частині другої статті 34 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у пункті 11 частині третьої статті 35 слова «охорону праці», замінити словами «безпеку та здоров'я працівників на роботі»;

у пункті 3 частині п'ятої статті 40 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у частині першій статті 42 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині третій статті 50 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у пункті 4 частини першої статті 55 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині другій статті 67 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

134) у частині третій статті 28 Закону України «Про розвідку» слова «та працю» замінити словами «трудового законодавства»;

135) у Законі України «Про повну загальну середню освіту» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2020 р., № 31, ст.226):

у частині другій статті 22 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у частині п'ятій статті 24 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

у частині другій статті 29 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині третій статті 37 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині четвертій статті 38 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині тринадцятій статті 39 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

136) у пункті 42 статті 1 Закону України «Про внутрішній водний транспорт» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2021 р., № 4, стор. 11, стаття 201) слова «охороною праці», замінити словами «безпекою та здоров'я працівників на роботі»;

137) у Законі України «Про Бюро економічної безпеки України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2021 р., № 23, ст.197):

у частині третій статті 19 слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством України»;

у частині чотири статті 19 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

у частині другій статті 20 слова «організовувати або брати участь у страйках» виключити;

138) у частині третій статті 19 Закону України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв'язку» слова «Законом України «Про Відпустки»» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

139) у частині шостій статті 7 Закону України «Про мультимодальні перевезення» слова «Кодексу законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

140) у пункті 5 частині другої статті 15 Закону України «Про офіційну статистику» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2022 р., № 73, стор. 70, стаття 4396) слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством»;

141) у пункті 4 частині другої статті 11 Закону України «Про Національний реєстр викидів та перенесення забруднювачів» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2022 р., № 81, стор. 19, стаття 4917) слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

142) у Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2023 р., № 6-7, ст.18):

у пункті 4 частини першої статті 20 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині четвертій статті 26 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

143) у Законі України «Про систему громадського здоров'я» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2023 р., № 26, ст.93):

у пункті 7 частини другої статті 16 слова «охорона праці», замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі»;

у частині першій статті 25 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

у частині другій статті 45 слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі»;

144) у Законі України «Про забезпечення хімічної безпеки та управління хімічною продукцією» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2023 р., № 55, ст.161):

у тексті слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;

у частині першій статті 2 слова «Про охорону праці» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

145) у Законі України «Про особливості припинення державних підприємств за рішенням Фонду державного майна України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2023 р., № 68, ст.234):

у пункті 12 частини другої статті 6 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудове законодавство»;

у пункті 7 частини першої статті 16 слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства»;

146) у Законі України «Про оптимізацію структури власності оператора газотранспортної системи України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2023 р., № 88, ст.333):

у пункті 8 частини першої статті 3 слова та цифри «статті 36 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пункту 3 частини першої статті 76 Трудового кодексу України»;

у пункті 8 частини другої статті 3 слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України».

11. Кабінету Міністрів України у шестимісячний термін з дня опублікування цього Кодексу:

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів України у відповідність із цим Кодексом;

привести власні нормативно-правові акти у відповідність із цим Кодексом;

забезпечити відповідно до своєї компетенції прийняття нормативно-правових актів, передбачених цим Кодексом;

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

**Голова**

**Верховної Ради України**