СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

23.01.2024 № 01-12/48-спо На № від

Першому віце-прем'єр-міністру
України – Міністру
Юлії СВИРИДЕНКО

Міністерство економіки України

Спільному представницькому органу
сторони роботодавців на
національному рівні

Про проєкт Трудового кодексу України

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні розглянув розроблений Міністерством економіки України на виконання підпункту 4 пункту 3 розділу II Закону України від 21 квітня 2022 р. № 2215-IX «Про дерадянізацію законодавства України» проєкт Трудового кодексу України (далі – Проєкт ТК) та інформує про наступне.

Відзначаючи позитивний крок Мінекономіки щодо виконання законодавчого припису щодо розробки саме Проєкту ТК, на чому неодноразово наполягала профспілкова сторона при розгляді попередніх проєктів законів, не погоджує його з нижченаведених підстав, що є важливими, але не вичерпними (враховуючи обмежений час, наданий розробником на опрацювання проєкту) та вважає, що Проєкт ТК потребує грунтовного доопрацювання.

Запропонований до розгляду Проєкт ТК фактично являє собою компіляцію окремих положень чинного КзПП та проєктів законів: «Про працю», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо дерегуляції трудових відносин», «Про колективні трудові спори», «Про правонаступництво у трудових відносинах», «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності», «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників» тощо, які перебувають на різних стадіях розробки, а також низки вже прийнятих Законів, зокрема, Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX (далі – Закон 2937), положення яких базуються на

положеннях чинного КзПП і законодавчих актів, дію яких пропонується скасувати Проєктом ТК. Однак, при цьому, норми законів та проєктів, технічно об'єднаних у Проєкті ТК, не завжди кореспондуються між собою та, подекуди, відрізняються за змістом, термінологією, містять значну кількість суперечливих, неоднозначних та незрозумілих трактувань і формулювань, а також прогалин щодо правового регулювання окремих інститутів трудового законодавства, що, на думку СПО профспілок, є недопустимим.

Порівняно з чинним законодавством у Проєкті ТК відсутні певні правові інститути, що мають забезпечувати належні правові умови та гарантії для реалізації права на працю та захист цього права. Зокрема, не регламентуються дисципліна праці, порядок звернення працівників до суду, що пов'язано з специфікою розгляду в судах трудових спорів, відсутні правові гарантії для працівників, що підвищують, свою кваліфікацію, відсутні положення щодо особливих прав жінок (материнства), молодих працівників, не регулюються правовідносини роботодавців і працівників, щодо забезпечення соціального страхування, захисту від масового вивільнення, безробіття, забезпечення гарантій у випадку тимчасової непрацездатності або втрати здоров'я у зв'язку із виконанням трудових обов'язків тощо.

Крім того, зважаючи на поточний переговорний процес щодо вступу України до ЄС, Проєкт ТК, на нашу думку, містить правові прогалини щодо регулювання цілих секторів правовідносин, які рамково регулюються нормами ЄС та розкриваються країнами-членами ЄС у національних нормативно-правових актах. Зокрема, це стосується неврегульованості питань щодо гарантій діяльності профспілкових організацій та забезпечення їх прав роботодавцями, питань участі працівників в управлінні підприємствами, додатковими гарантіями осіб з особливими фізичними, духовними або культурними потребами, особливостей регулювання трудових відносин відряджених працівників (як до українських роботодавців, так і українських працівників в інші країни), співвідношення національного трудового законодавства із правовими системами інших країн, зокрема, в умовах діяльності багатонаціональних підприємств, нормативів, що регулюють питання дотримання міжнародно-правових трудових гарантій компаніями-партнерами за ланцюгами постачання, особливостей регулювання трудових відносин у цифровій та «платформенній» економіці тощо.

Крім того, Проєкт ТК містить низку положень, які, на думку СПО профспілок, не забезпечують реалізацію трудових прав працівників, визначених Конституцією України та положеннями міжнародних актів МОП і ЄС, носять дискримінаційний характер, суттєво знижують чинний рівень гарантій прав найманих працівників, що, вочевидь, не може бути підтримано представницьким органом працівників на національному рівні (детальніше попередні зауваження до Проєкту ТК викладені: загальні – у Додатку 1, постатейні – у Додатку 2).

Також звертаємо увагу і на необхідності змін у розділі Прикінцевих та перехідних положень проєкту терміну набрання чинності Трудового кодексу – не менше ніж через два роки з дня зупинення або припинення воєнного стану. Це обумовлено тим, що в умовах повномасштабної збройної агресії російської федерації проти України та продовження дії режиму воєнного стану на

території України, діє Закон України №2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», КЗпП України, інші закони та нормативно-правові акти у частині трудових відносин, які не врегульовані Законом 2136. Приведення нормативно-правових актів у відповідність до кодексу потребуватиме залучення значних фінансових, людських ресурсів, а також значного часу для їх напрацювання, що не може дозволити собі держава в умовах війни та перший повоєнний рік відбудови економіки. Крім того, наближення України до євроінтеграції потребуватиме невідкладної імплементації до Трудового кодексу значної кількості положень Директив ЄС та міжнародних стандартів, прийнятих Радою ЄС за цей час. Зауважимо, що 14 грудня 2023 року Рада Європи прийняла рішення про початок переговорів з Україною про набуття членства в ЄС. Тож на цьому етапі наша країна повинна буде довести, що гідна зайняти своє законне місце серед рівних учасників Європейської спільноти.

Враховуючи зазначене, Спільний представницький орган профспілок на національному рівні пропонує допрацювати Проєкт ТК із залученням наявних програм міжнародної технічної допомоги та проектів, які реалізуються у сфері реформ трудового законодавства України, зокрема під егідою Міжнародної організації праці, створивши тристоронню робочу групу представників суб'єктів соціального діалогу, долучивши до її роботи провідних вітчизняних науковців у сфері трудового права та експертів МОП, що забезпечить його прийняття та застосування після Перемоги України на етапі забезпечення приєднання до Єдиного ринку праці ЄС.

Для належного розгляду Проєкту ТК та додаткового напрацювання змістовних зауважень і пропозицій до нього, СПО об'єднань профспілок просить подовжити, визначений розробником термін, узгодивши зі сторонами соціального діалогу поетапний алгоритм доопрацювання проекту у 2024 році.

Додатки:
згадане в електронному вигляді, а саме
1. Загальні деталізовані зауваження до Проєкту ТК на 8 арк.
2. Постатейні зауваження до Проекту ТК 305 арк.

Голова СПО
об'єднань профспілок Григорій ОСОВИЙ

Додаток №1

Загальні (попередні)
зауваження СПО об'єднань профспілок до Проєкту ТК

Проєкт ТК не містить норм, що регулюють правовідносини працівника і роботодавця щодо забезпечення прав працівника на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення (ст.ст.253-256 чинного КЗпП). Незважаючи на спеціальні закони, кодекс має містити загальні норми, які визначають зокрема, що працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і за них сплачуються страхові внески, а також мають право на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Проєкт ТК не містить об'єднаних в окремі розділи норм, що регулюють правовідносини працівника і роботодавця щодо забезпечення прав жінок (ст.ст.174-186[1] чинного КЗпП), прав молоді (ст.ст.187-200 чинного КЗпП), пільг працівників, які поєднують роботу з навчанням (ст.ст.201-220 чинного КЗпП), забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників (ст.ст.49[2]-49[4] чинного КЗпП), а ті окремі норми з вищевказаних питань, що наявні в проєкті ТК, обмежують права працівників порівняно з нормами чинного КЗпП.

Проєкт ТК не містить норм, що регулюють правовідносини роботодавця з профспілками та участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями, що наразі передбачені статтями 243-250 чинного КЗпП (за виключенням статті 26 проєкту ТК), зокрема – щодо прав профспілок та їх об'єднань, прав працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями, повноважень виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації, гарантій діяльності профспілок, обов'язків роботодавця щодо створення умов для діяльності профспілок, обов'язку роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань, гарантій для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів (при тому, що гарантії для інших суб'єктів правовідносин, наприклад – трудових медіаторів, трудових арбітрів, проєктом ТК передбачені (ст.219)).

Проєкт ТК (пункт 10 Прикінцевих та перехідних положень Проєкту ТК) не містить положень про внесення відповідних змін до статті 4 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», де вказано, що «законодавство про профспілки складається з Конституції України, Закону України «Про об'єднання громадян», цього Закону, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них».

Проєкт ТК містить дискримінаційні норми про призупинення трудового договору роботодавцем у випадку участі працівника у законному страйку (п.6 ч.2 ст.60 Проєкту ТК) або взагалі у випадках, передбачених трудовим договором (п.10 ч.2 ст.60 Проєкту ТК). При цьому, заробітна плата повністю або частково зберігається на період призупинення дії трудового договору, якщо

це передбачено цим Кодексом, іншими законами, колективним чи трудовим договором (ч.4 ст.60 Проєкту ТК). А якщо не передбачено – то й не зберігається.

Проєкт ТК містить дискримінаційні норми про припинення трудового договору роботодавцем з підстав, передбачених трудовим договором (п.6 ч.1 ст. 63 Проєкту ТК). Законодавчих обмежень таких підстав Проєкт ТК не містить.

Проєкт ТК містить дискримінаційні норми про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору, а також «у зв'язку з грубим порушенням працівником умов трудового договору». (ст.ст. 67, 68 Проєкту ТК). При цьому, перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його розірвання відповідно до цієї статті, визначається самим роботодавцем у трудовому договорі (ч.1 ст.67, ч.1 ст.68 Проєкту ТК).

Норма Проєкту ТК щодо права роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності протягом більш як 80 робочих днів підряд або 100 робочих днів протягом робочого року значно погіршує права працівників, передбачені чинною нормою КЗпП (п.5 ч.1 ст.40) - нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

Дискримінаційними є положення цієї ж статті Проєкту ТК про право роботодавця на розірвання строкового трудового договору, укладеного на строк до 120 календарних днів, у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більше 10 робочих днів підряд або 15 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності; строкового трудового договору, укладеного на строк до 365 календарних днів, - у разі нез'явлення працівника на роботу протягом більше 40 робочих днів підряд або 60 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності.

Норма Проєкту ТК, що надає право роботодавцю розривати трудовий договір з членом профспілки, провівши обмежені в часі формальні консультації з представниками працівників, результат яких не має юридичного значення (ст.73 Проєкту ТК), істотно погіршує права працівників на профспілковий захист, передбачені статтею 43 чинного КЗпП та статтею 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», згідно з якими розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця допускається виключно за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, профспілкового представника. Якщо рішення профспілки належним чином обґрунтоване, роботодавець не має права звільнити працівника.

Норми Проєкту ТК, що передбачають застосування роботодавцем надурочних годин робочого часу (ст.84 Проєкту ТК) надають роботодавцю більше свободи в регулюванні надурочного робочого часу – не містять чітко встановленого переліку випадків, коли допустиме застосування надурочних 4 годин (як передбачено в ст.62 чинного КЗпП), та не містять обмеження про недопустимість перевищення для кожного працівника чотирьох годин протягом

двох днів підряд, чим скорочуються права працівників порівняно з чинними нормами (ст.ст.64,65 КЗпП).

Заборона залучення до надурочних робіт (ч.8 ст.84 Проєкту ТК) теж обмежена порівняно з чинною нормою – дозволено залучати жінок, які мають дітей віком від півтора роки (чинна норма ст.63 КЗпП - від трьох років) та скасована заборона на залучення працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять. Якщо чинним КЗпП передбачено отримання дозволу профспілки на залучення працівника до надурочних робіт (ст.64 КЗпП), то Проєкт ТК в цьому випадку дозволяє лише інформування профспілки постфактум – на наступний день з дня залучення (ч.7 ст.84 Проєкту ТК).

Аналогічно із залученням до надурочних робіт, Проєктом ТК обмежені права працівників при роботі в нічний час та при направленні у відрядження. Згідно з ч.6 ст.86 Проєкту ТК забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року. Тоді як чинним КЗпП передбачена заборона на залучення жінок, які мають дитину до трьох років (ст.55 КЗпП). Згідно з ч.7 ст.125 Проєкту ТК забороняється направлення у відрядження вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року. Тоді як чинним КЗпП передбачена заборона направляти у відрядження жінок, які мають дитину до трьох років (ст.176 КЗпП).

Проєктом ТК визнаються такими, що втрачають чинність (пункт 3 Прикінцевих та перехідних положень) Закон України «Про оплату праці» та Закон України «Про відпустки». Але норми проєкту, якими врегульовані питання оплати праці (ст.ст.112-123 Глави 5 Розділу II Книги 2 проєкту ТК) та відпустки (ст.ст.94-105 Глави 2 Розділу II Книги 2 проєкту ТК) обмежують права працівників порівняно з нормами чинного КЗпП та законами «Про оплату праці», «Про відпустки».

Проєкт ТК містить дискримінаційні норми щодо позбавлення працівника права на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття протягом двох років з дня набрання законної сили рішенням суду, яким встановлено факт виконання особою роботи без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших обов'язкових платежів (підпункт 6 пункту 10 Прикінцевих та перехідних положень проєкту). Працівник не може нести відповідальність за дії (бездіяльність) іншого суб'єкта трудових правовідносин – роботодавця.

Не підтримуються також зміни, що пропонується внести в сфері законодавчого врегулювання питань безпеки та здоров'я працівників.

Згідно з даними Державної служби статистики України майже 30% штатних працівників в Україні за різними видами економічної діяльності зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці. Значна частина з цих працівників працює в умовах перевищення гігієнічних нормативів за шкідливими виробничими факторами за декількома чинниками.

Книга 3 Проєкту ТК «Безпека та здоров'я працівників» відтворює текст проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»,

розробленого Урядом і зареєстрованого у Верховній Раді України (реєстр. № 10147). СПО об'єднань профспілок залишається на своїй позиції, що була надана до проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», і вважає, що в цій частині Проєкт ТК не відповідає положенням Конституції України, звужує зміст та обсяг існуючих гарантій і прав працівників на безпечні умови праці, частково не відповідає нормам міжнародних актів, зокрема Європейській соціальній хартії та ратифікованим Україною Конвенціям МОП № 155, 161, рекомендаціям МОП № 171, Конвенції МОП №187, не сприятиме досягненню головних цілей, визначених в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, а також не задовольняє інтереси роботодавців та працівників.

Проєкт передбачає звуження прав та гарантій на охорону праці працівників, зокрема категорії працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, зниження рівня їх соціального захисту порівняно із чинними на сьогодні нормами, що суперечить положенням Конституції України, національному законодавству, Рамковій Директиві Ради ЄС №89/391/ЄС та статті 296 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, відповідно до яких є недопустимим зниження рівня охорони праці, що вже досягнуто, зокрема у національному законодавстві.

Так, низка норм, що встановлюють гарантії прав працівників на безпечні умови праці, що визначені у чинних Кодексі законів про працю та Законі України «Про охорону праці», не знайшли відображення у проєкті. Важається, що проєкт кодексу має чітко визначати беззаперечне право працівника:

- на збереження середнього заробітку та захист від будь-яких негативних наслідків, у випадку відмови від виконання роботи, яка загрожує його життю чи здоров'ю;
- на пільги та компенсації за роботу в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами. *(Проєктом не встановлені обов'язкові норми державних гарантій щодо компенсаційних, пільгових чи будь-яких інших правових інструментів щодо ефективного захисту прав цієї групи працівників. На тлі нових концептуальних підходів влади та бачення соціальними партнерами змісту колективних договорів та угод цей масив правових гарантій, будучи скасованим як норма закону, може взагалі бути виключений з договірного регулювання та повністю втрачений)*;
- на збереження місця роботи та середньої заробітку на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності (у разі настання нещасного випадку або профзахворювання);
- на розірвання трудового договору у випадку недотриманням роботодавцем законодавства з виплатою вихідної допомоги;
- на переведення (за згодою) на легшу роботу за станом здоров'я відповідно до медичного висновку, у разі потреби - на встановлення скороченого робочого дня та проведення навчання з набуття іншої професії; норма, відповідно до якої у роботодавця є право без попередження розірвати трудовий договір із працівником за результатами медогляду, є неприйнятною та потребує виключення.

З огляду на специфіку питань, пов'язаних з безпекою та здоров'ям працівників на робочому місці, та виходячи з обов'язків та прав роботодавців і працівників проєкт кодексу однозначно має містити відповідний розділ щодо безпеки та здоров'я працівників і встановлювати основні вимоги у цій сфері, проте терміни, деталізація та механізми реалізації зазначених вимог мають бути викладені у спеціальному Законі Україні «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі».

Питання технічного та процедурного характеру, такі як порядок видачі дозволів, регулювання певних аспектів проходження медичних оглядів працівників, порядок проведення навчання та розслідування нещасних випадків та професійних захворювань тощо) однозначно мають регулюватися спеціальним законом. Також у спеціальному законі мають бути імплементовані положення Рамкової Директиви Ради ЄС №89/391/ЄС шодо впровадження ризикоорієнтованого підходу у сфері безпеки та гігієни праці. Зазначене відповідатиме Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 № 989-р, та Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 25.10. 2017 № 1106.

До Книги 4 «Колективні трудові відносини» перенесено у повному обсязі норми Закону 2937 (який має набрати чинність через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану), що цілком підтримується, оскільки його положення були погоджені сторонами соціального діалогу.

Водночас проєктом ТК не визначено дію у часі Закону 2937, тому необхідно визначити умови втрати ним чинності. Проєкт кодексу набирає чинності з 01 січня року, наступного за днем його опублікування, що може наступити раніше ніж день набрання чинності Законом 2937.

Крім того, необхідно перенести до проєкту ТК із Закону 2937 (розділу Прикінцеві та перехідні положення) зміни, зокрема, які вносяться до законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про місцеві державні адміністрації», «Про соціальний діалог в Україні», «Про зайнятість населення» (у тому випадку, якщо час набрання чинності зазначених документів не співпадатиме).

Водночас Законом 2937 передбачена відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди, договори. У зв'язку з цим Верховною Радою України прийнято Закон України від 14.07.2023 № 3256-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори» (далі – Закон 3256), який також набирає чинність через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, але не раніше набрання чинності Законом 2937.

Отже, враховуючи те, що проєктом ТК також передбачена відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди, договори (стаття 190 Проєкту ТК), варто:

або підготувати окремий законопроєкт щодо внесення змін до КУпАП в цій частині, оскільки відповідно до частини четвертої статті 2 КУпАП зміни до законодавства України про адміністративні правопорушення можуть вноситися виключно законами про внесення змін до цього Кодексу та інших законів України, що встановлюють адміністративну відповідальність, та/або до законодавства України про кримінальну відповідальність, та/або до кримінального процесуального законодавства України,

або змінити термін набрання чинності вже прийнятого Закону 3256.

Крім того, у п.9 Прикінцевих та перехідних положеннях проєкту ТК необхідно надати сторонам колективних договорів більше часу на «перехідний період» визначивши, що укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність до законодавства здійснюватиметься протягом двох років з дня набрання чинності цим Кодексом.

Зміст книги 5. «Колективні трудові спори» співпадає із положеннями проєкту Закону України «Про колективні трудові спори», що напрацьовується при Національній службі посередництва і примирення, однак станом на сьогодні має принципові зауваження СПО об'єднань профспілок і категоричне не сприйняття спроб легалізації в правовій системі України локауту (ст.24, ст-ст.234-237 Проєкту ТК) – тимчасового повного або часткового призупинення роботи підприємства, установи, організації, фізичної особи – роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників чи їх частини до робочих місць 5(ст.234 Проєкту ТК). Стаття 235 проєкту ТК визначає, що локаут може застосовуватися роботодавцем виключно на локальному рівні.

Це не відповідає положенням Європейської соціальної хартії (переглянутої), якими в ч.4 ст.6 «Право на укладання колективних договорів» прямо визначено заборону застосування локауту саме на локальному рівні. У вказаній нормі говориться про право працівників і роботодавців виключно про колективні дії, а на локальному рівні ніяких колективних дій роботодавця бути не може.

Європейський комітет соціальних прав (далі – ЄКСП) у своїх висновках зазначає, що праву на локаут і праву на страйк не повинно надаватися однакового ступеня захисту - право на локаут не слід розглядати як таке, яке передбачає повний і широкомасштабний захист, на відміну від права на страйк.

Серед іншого ЄКСП заявив: «Що стосується застосування локауту роботодавцями, які діють індивідуально, тобто роботодавцями, які не діють спільно або під егідою організації роботодавців, або в якийсь інший спосіб, то такий локаут не може розглядатися як складова колективної дії, і відповідно не може підпадати під дію статті 6 ЄСХ».

Міжнародна організація праці, що є спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй, яка відповідає за розроблення міжнародних стандартів у сфері праці і здійснює нагляд за їх дотриманням, врегулювала право на страйк своїми Конвенціями № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» та № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів».

Розділ 10 Збірника рішень, прийнятих Комітетом зі свободи об'єднання Адміністративної ради МОП, та вироблених ним принципів (Женева, МБП, п'яте видання) містить 155 принципів (№№520 - 675) щодо права на страйк, і тільки 1 (№676) такий, що можна віднести до локауту (але навіть в ньому слово «локаут» не вживається), згідно з яким закриття підприємства у разі страйку є порушенням права на працю осіб, що участі у страйку не приймають.

Право на страйк є конституційним правом працівників, що встановлене статтею 44 Конституції України, згідно з якою ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. В той же час, Конституція не встановлює і не гарантує права роботодавців на локаут.

В тій формі, що пропонується проєктом, локаут, що передбачає тимчасове повне або часткове призупинення роботи підприємства, установи, організації, фізичної особи – роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників чи їх частини до робочих місць є таким, що перешкоджає реалізації працівниками конституційного права на страйк.

Таким чином, передбачений проєктом локаут на локальному рівні протирічить не тільки міжнародному праву, але й Конституції України

До Прикінцевих та перехідних положень проєкту ТК необхідно включити положення щодо приведення у відповідність законодавства України до положень Книги 5 «Колективні трудові спори», а також розробити проєкт щодо внесення змін до КУпАП в частині встановлення адміністративної відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори. Відсилочні норми цієї книги не співпадають із загальною нумерацією проєкту, а тому текст потребує доопрацювання в цій частині.

У пояснювальній записці до проєкту ТК вказується, що його розроблено на виконання зобов'язань, визначених додатком XL до Глави 21 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію). Відповідно до Угоди про асоціацію Україна взяла на себе зобов'язання поступово наблизити своє законодавство до права, стандартів та практики Європейського Союзу у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до Угоди про асоціацію, зокрема: Директиви Ради 2019/1158/ЄС, Директиви Ради 2001/23/ЄС, Директиви Ради 97/81/ЄС, Директиви 2002/14/ЄС, Директиви Ради 2019/1152/ЄС, Директиви Ради 1999/70/ЄС, Директиви Ради 2000/78/ЄС, Директиви Ради 2000/43/ЄС, Директиви Ради 79/7/ЄС, Директиви Ради 91/383/ЄС, Директиви Ради 89/391/ЄС, Директиви Ради 2003/88/ЄС, Директиви Ради 92/85/ЄС, Директиви Ради 98/59/ЄС, Директиви Ради 94/33/ЄС, Директиви Європейського Парламенту та Ради 2004/37/ЄС, Директиви Європейського Парламенту та Ради 2000/54/ЄС, Директиви Ради 89/656/ЄЕС, Директиви Європейського Парламенту і Ради 2009/104/ЄС та ін.

З часу підписання Угоди про асоціацію минуло вже майже 10 років. Тому посилатись на поступовість наближення законодавства України до права,

стандартів та практики Європейського Союзу, пропонуючи Верховній Раді до прийняття проєкт основоположного законодавчого акту в сфері праці, що (згідно з преамбулою проєкту) «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 і роботодавців» та 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» в тому вигляді, що наданий на погодження суб'єктам соціального діалогу на національному рівні, не відповідає вимогам керівних органів ЄС до реформ трудового законодавства для європейської інтеграції України.

Україна є членом МОП з 12.05.1954 року та ратифікувала понад 60 конвенцій МОП. Згідно зі Статутом МОП її члени беруть на себе зобов'язання застосовувати ратифіковані ними конвенції (ст.35), а не наближати норми національного законодавства до міжнародних стандартів як це зазначається у пояснювальній записці до проєкту.

Додаток №2

Постатейні зауваження (попередні) СПО об’єднань профспілок до проекту Трудового кодексу

№ з/п	Положення проєкту ТКУ	Зауваження *(Примітка: З урахування стислого терміну наданого розробником для розгляду та опрацювання проєкту Трудового кодексу, наведені зауваження не є вичерпними. Положення проекту ТК, щодо яких зауваження не надані – не є такими, що погоджуються СПО об’єднань профспілок)*
1.	Трудовий кодекс України	
2.	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 і 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.	Проєкт Кодексу не розкриває в повній мірі конституційні засади, які проголошують, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, що держава відповідає перед людиною за свою діяльність, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, що людина має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості. Також проєкт Кодексу не визначає правові механізми необхідні для повної реалізації права людини на вільний розвиток своєї особистості (якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей), як найвищої мети її трудової діяльності, а не лише базової - заробляти собі на життя працею. Проєкт Кодексу не увиразнює спільність інтересів роботодавців і працівників, як суб’єктів трудових відносин в межах реалізації своїх конституційних прав на підприємницьку діяльність і на працю, на вільний і всебічний розвиток особистості.
3.	КНИГА ПЕРША. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	

4.	РОЗДІЛ І. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ	Відсутні чіткі визначення ключових понять, які використовуються в проєкті Кодексу, у тому числі: “труд”, “праця”, “робота”. За рекомендаціями МБП у проєкт такого законодавчого акту необхідно додати вичерпний список визначень на його початку – відповідно до практики компаративної розробки законодавчих актів
5.	Стаття 1. Завдання Трудового кодексу України 1. Трудовий кодекс України регулює трудові відносини, встановлює державні гарантії у сфері праці, забезпечує можливості правового захисту й відновлення порушених прав та інтересів суб’єктів трудових відносин.	
	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; 3) рівність трудових прав та заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 4) забезпечення права 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:	Не відповідає положенням Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 року (зі змінами, внесеними Резолюцією про включення безпечних та здорових умов праці до рамкових основоположних принципів і прав у сфері праці МОП, прийнятої на 110-й сесії Міжнародної конференції праці (червень 2022 р.) та відображають основні принципи, яких держави-члени МОП зобов’язані дотримуватись). В засадах і принципах не передбачено: - заборону дитячої праці; - гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї; - забезпечення права працівників на захист; - забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття; - право працівників на отримання інформації та консультацій з боку роботодавця;

	1) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці; 2) захист 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.	- здійснення нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. Крім вказаного, не передбачено, що правове регулювання трудових відносин обов'язково повинне ґрунтуватися на засадах справедливість, добросовісність та розумність (аналогічно засадам цивільного законодавства), на яких можливо досягти мети цього Кодексу - забезпечення вільного і всебічного розвитку особистості людини, як суб'єкта цих відносин.
	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. Добровільна незайнятість особи не є підставою для притягнення її до юридичної відповідальності.	
	Стаття 4. Заборона примусової праці 1. Забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під загрозою будь-якого покарання, застосування насильства тощо, у тому числі: 1) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; 2) як методу мобілізації і використання робочої сили для потреб	

	економічного розвитку; 3) як засобу підтримання трудової дисципліни; 4) як засобу покарання за участь у страйку; 5) як 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 вироком чи рішенням суду (за умови, що ця робота виконуватиметься під наглядом і контролем державних органів і що особа не буде передана в розпорядження фізичних та юридичних осіб); 3) робота, що виконується відповідно до законів України «Про правовий режим воєнного стану» та «Про правовий режим надзвичайного стану».	
	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, 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 щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і 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 залишенні на роботі в разі звільнення. 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: 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); 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 місяця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою 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 дисткримінації, мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до 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 і 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. Державні органи повинні утриматися від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню. 3. Ніхто не може бути примушений вступати до будь-якого об'єднання 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 розвиткові й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних угод та договорів. 5. Забороняється будь-яке втручання, що може обмежити законні права працівників, їх організацій та об'єднань, роботодавців, їх організацій та об'єднань, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективних угод та договорів, з боку іншої сторони колективних договорів, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших юридичних та 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 та здорові умови праці. 2. Система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності встановлюється цим Кодексом та іншими законами, прийнятими відповідно до цього Кодексу. 3. На роботодавця покладається відповідальність за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у кожному аспекті, пов'язаному з	

	роботою. У разі запровадження дистанційної роботи відповідальність за забезпечення безпечних умов праці та вжиття заходів зі збереження життя та здоров'я покладається на працівника.	
	Стаття 8. Відносини, що регулюються цим Кодексом 1. Цей Кодекс регулює індивідуальні та колективні трудові відносини, які виникають в установленому цим Кодексом порядку. 2. Цей Кодекс також регулює відносини, що пов'язані з індивідуальними трудовими відносинами, що виникають: до укладення трудового договору (працевлаштування); після припинення трудового договору; під час вирішення індивідуальних трудових спорів; під час здійснення державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства.	
	Стаття 9. Праця окремих категорій осіб 1. Праця членів фермерських господарств та кооперативів, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється їх статутами та трудовим законодавством в частині, передбаченій їх 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, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою в державних органах, службою у правоохоронних органах, в 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, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників регулюються актами трудового законодавства 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 виправних і суспільно корисних робіт, регулюються актами трудового законодавства з урахуванням особливостей, встановлених законодавством України, що регулює	Не відповідає положенням Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять, ратифікованої Україною, потребує доповнень про рівне поводження з трудящими-мігрантами і національними працівниками (громадянами) в питаннях трудових відносин.

	порядок виконання адміністративних стягнень у вигляді виправних робіт та суспільно-корисних робіт	
	Стаття 11. Обчислення строків, пов’язаних з трудовими відносинами 1. Строки виникнення і припинення трудових прав та обов’язків обчислюються роками, місяцями, тижнями, днями і визначаються цим Кодексом, трудовим договором, колективними угодами та договорами, рішенням суду. 2. Обчислення строків, з якими цей Кодекс пов’язує виникнення трудових прав і обов’язків, починається з календарної дати, якою визначено початок виникнення таких прав і обов’язків. 3. Обчислення строків, з яким цей Кодекс пов’язує припинення трудових прав і обов’язків, починається з наступного дня після календарної дати, якою визначено закінчення таких прав і обов’язків. 4. Строки, що обчислюються роками, місяцями, припадає на місяць, який не має відповідного числа, відповідний строк закінчується в останній день цього 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 дні державних та релігійних свят і вихідні дні. До строку, що визначений як півроку або квартал року, застосовуються правила про строки, що обчислюються місяцями. При цьому відлік кварталів ведеться з початку року. Строк, визначений як півмісяця, розглядається як строк, що обчислюється днями, і дорівнює 15 календарним дням. 5. Якщо останній день відповідного строку припадає на день державного або релігійного свята, вихідний день чи на день, у який відповідно до встановленого режиму роботи не працюють служби чи	

	працівники, днем закінчення строку вважається найближчий, що настає за ним, робочий день. 6. Якщо строк встановлено для вчинення дії, вона може бути вчинена до закінчення останнього дня строку. У разі якщо ця дія має бути вчинена в юридичній особі, то строк спливає тоді, коли за місцезнаходженням цієї юридичної особи за встановленими правилами припиняються відповідні операції. Письмові заяви та повідомлення, здані до відділення поштового зв'язку до закінчення останнього дня строку, вважаються зданими своєчасно. 7. Якщо при визначенні строку не вказано, в яких днях (календарних чи робочих) він обчислюється, вважається, що строк встановлений у календарних днях.	
	РОЗДІЛ II. АКТИ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	
	Стаття 12. 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: участь представників працівників у регулюванні трудових відносин; оптимальне поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин; поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин; забезпечення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин; сприятливість (колективні угоди та колективні 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 13 цього Кодексу.	

	3. Трудові відносини регулюються також колективними угодами та колективними договорами, трудовим договором. Сторони колективних угод та колективних 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. Правові засади укладення і виконання колективних угод та договорів з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються цим Кодексом та законом. 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 колективною угодою чи договором вважаються недійсними та не створюють правових наслідків. У випадку включення їх до трудового договору застосовується норма, встановлена колективною угодою, колективним договором. 6. У випадках, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами та договорами, трудові відносини можуть регулюватися локальними нормативними актами роботодавця.	
	Стаття 13. 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. 3. Трудове законодавство складається з цього Кодексу та інших актів законодавства, що регулюють трудові відносини. 4. Інші органи державної влади, органи влади Автономної Республіки	З метою визначення повної системи актів трудового законодавства та врахування пункту 11 Прикінцевих та перехідних положень проекту потребує доповнень про те, що актами трудового законодавства є також закони, що приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини. Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України законопроект, що передбачає регулювання трудових відносин в інший спосіб, ніж передбачено цим Кодексом, він

	Крим, органи місцевого самоврядування можуть видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, а також нормативно-технічні документи відповідно до законодавства. 5. 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. 6. 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.	зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до цього Кодексу. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до цього Кодексу Трудові відносини можуть регулюватися актами Президента України у випадках, встановлених Конституцією України. Актами трудового законодавства є постанови Кабінету Міністрів України, що видаються у випадках, встановлених Конституцією України, цим Кодексом та законами України.».
	Стаття 14. 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 матеріальну чи дисциплінарну 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 15. Аналогія 1. Якщо трудові відносини не врегульовані цим Кодексом, іншими законами, вони визначаються 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, вони регулюються відповідно до принципів трудового права (аналогія права). 4. Правові норми, що регулюють цивільні відносини, і принципи цивільного права можуть застосовуватися для врегулювання трудових відносин лише за наявності прогалини у правовому регулюванні і якщо це не суперечить засадам та правовим принципам регулювання трудових відносин, визначеним у статті 2 цього Кодексу	
	Стаття 16. Застосування актів трудового законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості 1. У разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин. Якщо неможливо зробити висновок про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше. 2. У разі якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів 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 17. Тлумачення угод та договорів, що регулюють трудові відносини 1. Тлумачення положень трудового договору колективних угод та договорів, здійснюється з урахуванням засад та правових принципів регулювання трудових відносин, визначених у статті 2 цього Кодексу. 2. За наявності сумнівів щодо тлумачення трудового договору, колективних угод та договорів, таке тлумачення здійснюється на	

	користь працівника.	
	Стаття 18. Акти роботодавця 1. Роботодавець у межах своєї компетенції приймає (видає): локальні нормативні акти (акти, що містять норму права) та індивідуальні акти (акти застосування законодавства). 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 чинним трудовим законодавством, колективними угодами та договорами, не застосовуються. У таких випадках застосовуються відповідні норми трудового законодавства, колективної угоди, колективного 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 тому числі з використанням визначених у трудовому договорі технічними засобами електронних комунікацій, у тому числі з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису, 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 19. Суб'єкти трудових відносин	

	1. Суб’єктами трудових відносин є: 1) працівник; 2) роботодавець; 3) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а у 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 20. Працівник 1. Працівник – фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця); 2. Працівником може бути особа, яка досягла 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, що не шкодить їх здоров’ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або інших законних представників.	Не відповідає положенням Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 1973 р. Необхідно передбачити заборону на залучення дітей до 18 років до виконання робіт із небезпечними умовами праці, положення про те, що жодна особа віком до 16 років не може бути прийнята на роботу за наймом або на іншу роботу за жодною професією відповідно до статті 2(1) Конвенції, за винятком легкої роботи, дозволеної відповідно до статті 7(1) Конвенції, встановити ким визначається перелік видів легкої роботи, якими можуть займатися діти з 14 років, а також врегулювати питання праці осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва. З огляду на зазначене статтю 20 викласти в такій редакції (з одночасним виключенням частини 3 статті 31).
	Стаття 21. 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 та справедливу оплату праці, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей, 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; 147) право на страйк. 2. Перелік прав працівника, визначений цією статтею, не є вичерпним.	

	Стаття 22. Основні обов'язки працівника 1. Основними обов'язками працівника є: 1) дотримання тудового договору; 2) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; 3) дотримання норм з безпеки та здоров'я на роботі; 4) повагу гідності, честі, ділової репутації та інших особистих немайнових прав роботодавця; 5) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; 6) 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.	В п. 4 ч. 1 в обов'язок працівника входить повага честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця, яким є зокрема і юридична особа. Такий обов'язок не можна реалізувати щодо роботодавця – юридичної особи, оскільки немайнові права роботодавця визначені у ст. 94 ЦК і ними є: недоторканість ділової репутації, таємницю кореспонденції і право на інформацію. Частиною другою розширюються обов'язки працівника трудовим договором та локальними актами роботодавця, що може бути елементом примусової праці. При цьому права роботодавця в ст. 24 не є вичерпними.
	Стаття 23. 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 як роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися її відокремленим підрозділам. 4. Роботодавець як фізична особа повинен мати повну цивільну дієздатність.	

	Стаття 24. 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 притягувати працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, до дисциплінарної відповідальності; 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 ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод та договорів; 8) право на локаут. 2. Перелік прав роботодавців, визначений цією статтею, не є вичерпним.	
	Стаття 25. 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 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 працівників відповідно до актів трудового	1. Серед основних прав працівника, передбачених статтею 21 проекту, є право на загальнообов’язкове державне соціальне страхування. Проте для забезпечення цього права працівник має бути застрахованою особою, тобто за нього мають сплачуватися страхові внески. Тому у статті 25 «Основні обов’язки роботодавця» необхідно передбачити обов’язок сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування. Частину першу доповнити пунктом 12 такого змісту: «сплата за працівників єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування».

	законодавства, колективних угод та договорів, трудового договору засобами колективного та індивідуального захисту; 6) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівників в порядку, встановленому законодавством; 7) 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; 8) 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 26. 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.	1. Представниками працівників на локальному рівні є первинні профспілкові організації, і тільки в разі їх відсутності вільно обрані представники. В той же час, ця норма по тексту проєкту застосовується по різному, зокрема в статті 25, 26 тощо. 2. Проєкт не містить норм, що регулюють правовідносини роботодавця з профспілками та участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями, що наразі передбачені статтями 243-250 чинного КЗпП, зокрема – щодо прав профспілок та їх об’єднань, прав працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями, повноважень виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в

	3. Представники працівників здійснюють свою діяльність із захисту трудових, соціальних та економічних прав та інтересів працівників у встановленому цим Кодексом та законом порядку. Якщо на локальному рівні створено первинну профспілкову організацію, вільно обрані працівниками представники (представник) не мають права виконувати повноваження, які відносяться до виключної компетенції профспілок, або обмежувати їх статутну діяльність. Роботодавець зобов'язаний сприяти законній діяльності представників працівників. 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.	установі, організації, гарантій діяльності профспілок, обов'язків роботодавця щодо створення умов для діяльності профспілок, обов'язку роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань, гарантій для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів (при тому, що гарантії для інших суб'єктів правовідносин, наприклад – трудових медіаторів, трудових арбітрів, проєктом ТК передбачені (ст.219).
	Стаття 27. Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання 1. Передача суб'єкта господарювання у розумінні цього Кодексу – це зміна власника підприємства, установи, організації, їх реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ, а також зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовуються роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), зі збереженням виду економічної діяльності, що провадився відчужувачем. 2. Відчужувачем є будь-яка юридична особа чи роботодавець – фізична особа, яка передає суб'єкт господарювання. Набувачем є будь-яка юридична особа чи роботодавець – фізична особа, яка внаслідок передачі отримує суб'єкт господарювання, за яким стоїть організована група ресурсів, продовжує той самий вид економічної діяльності, як і відчужувач, та стає учасником існуючих трудових відносин. 3. У разі передачі суб'єкта господарювання трудові відносини працівників продовжуються із набувачем. Права і обов'язки за	В ч. 8 відсилка на неналежну статтю - 60 Призупинення дії трудового договору.

	трудовими договорами між працівниками і відчужувачем, що існували, переходять до набувача. 4. У разі передачі суб'єкта господарювання статус і функції виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковий представник), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників, зберігаються на тих же самих умовах і підлягають виконанню тих же самих умов, які існували до переходу прав і обов'язків від відчужувача, з яким у працівника укладений трудовий договір, до набувача. 5. Відчужувач та набувач зобов'язані не пізніше десяти робочих днів до здійснення передачі суб'єкта господарювання поінформувати у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, представників (представника) працівників, а в разі їх відсутності – працівників про: 1) дату або орієнтовну дату передачі суб'єкта господарювання; 2) причини передачі суб'єкта господарювання; 3) правові, економічні та соціальні наслідки передачі суб'єкта господарювання для працівників; 4) будь-які заходи, передбачені стосовно працівників. 6. Представники (представник) працівників протягом п'яти робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної в частині п'ятій 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 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 або інший документ за домовленістю сторін. 7. Відсутність ініціювання консультацій або відсутність домовленостей за результатами їх проведення не впливає на здійснення зазначених у цій статті заходів, пов'язаних із передачею суб'єкта	

	господарювання. 8. При зміні трудового договору, яка спричинені передачею суб'єкта господарювання, укладення у письмовій формі нового трудового договору або внесення змін до діючого у вигляді додаткової угоди відбувається у порядку, передбаченому статтею 60 цього Кодексу.	
	Стаття 28. 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, які встановлені 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.	
	КНИГА ДРУГА. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	
	РОЗДІЛ І. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР	
	ГЛАВА І. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	
	Стаття 29. 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 виконуються роботи; 3) здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу; 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 поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота.	
	Стаття 30. Підстави виникнення трудових відносин 1. Сторонами трудових відносин 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. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. 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 укладатись 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 31. Трудовий договір 1. Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці. 2. Працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством. 3. Трудовий договір, яким передбачається виконання робіт із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я та робіт, які потребують професійного добору, може бути укладено з особами не молодше вісімнадцяти років. 4. Типові форми трудового договору затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці.	
	Стаття 32. Укладення трудового договору	

	1. Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін трудового договору), якщо інше не передбачено законом. За згодою сторін кількість примірників трудового договору може бути більшою, а трудовий договір може бути перекладено іншою мовою. 2. Трудовий договір є укладеним з моменту його підписання сторонами. 3. Сторони мають право розтлумачити умови трудового договору, що оформлюється у вигляді додатку до трудового договору в такій самій формі, що й трудовий договір. Таке тлумачення діє з моменту його підписання сторонами і є обов'язковим для сторін. 4. Трудовий договір, укладений в електронній формі із накладенням 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 чи 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 33. 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), 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 (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо. Фізична особа відповідно до закону несе відповідальність за достовірність поданої інформації. 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 34. 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 днів з моменту прийняття акта (рішення) про	

	призначення на посаду або отримання такою особою відповідного акта (рішення), цей акт (рішення) втрачає силу.	
	Стаття 35. 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 днів після закінчення строків, установлених частиною другою цієї статті, рішення про обрання на посаду втрачає силу.	
	Стаття 36. 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) в інших випадках, 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 оголошення результатів конкурсу. 4. У випадку відмови переможця конкурсу укласти трудовий договір після спливу семи днів після закінчення строків, установлених частиною третьою цієї статті, результати конкурсу щодо нього не застосовуються. 5. Результати конкурсу можуть буть оскаржені в судовому порядку. Порушення встановленого порядку проведення конкурсу тягне за собою відповідальність згідно із законом.	
	Стаття 37. 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 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 38. Зміст трудового договору	1. Необхідно чітко розмежувати обов'язкові та факультативні

	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 місце знаходження. Якщо місце знаходження 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)); 4) момент початку роботи; або час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу (переносимо в факультативні); 5) умови та розмір заробітної плати; 6) режим роботи та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця. 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: - випробування; - час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;	умови трудового договору, оскільки деякі позиції присутні в двох місцях. Крім того, застосовується у статті і визначення "додаткові умови" трудового договору. Крім того у ст. 67 і 68 проекту зазначено, що у трудовому договорі має визначатися перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його розірвання з ініціативи роботодавця, про що у цій статті не зазначено. 2. В факультативні умови трудового договору внесені умови, які вбачаються обов'язковими, а саме: час дії трудового договору, робоче місце, робочий час і час відпочинку тощо. 3. Враховуючи, що в Україні високий рівень ухилення роботодавців від сплати єдиного внеску на соціальне страхування і від цього потерпає як сама система соціального страхування і пенсійного забезпечення, так і працівник, який залишається соціально незахищеним у разі настання страхових випадків, то ця проблема є загальнонаціональною і потребує вжиття яких-то заходів. У зв'язку з цим доцільно було б включити до обов'язкових умов трудового договору обов'язок роботодавця сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

	- робоче місце (місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору); - особливості режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку, в тому числі тривалість відпустки; - заборона розголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації; - процедура та строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, відповідно до статей 66, 70 цього Кодексу; - 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. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові 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) 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) інформація 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) інформація 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 39. Умова про випробування при прийнятті на роботу 1. З метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, при прийнятті на роботу допускається погодження роботодавцем і працівником умови про випробування. Така умова вважається погодженою, якщо домовленість про неї зафіксована у трудовому договорі. У разі недосягнення домовленості про встановлення випробування роботодавець має право відмовити працівнику у прийнятті на роботу.	

	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; 3) строком до 12 місяців; 4) з особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до висновку медико-соціальної експертної комісії; 5) з особою, обраною на посаду; 6) в інших випадках, передбачених законом.	
	Стаття 40. 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 66 цього Кодексу. 2. Протягом строку випробування працівник має право розірвати трудовий договір, у разі, якщо обумовлена робота йому не підходить за статтею 64 цього Кодексу, попередивши про це роботодавця у письмовій формі не пізніше ніж за три календарних дні до дати звільнення.	

	3. Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, розірвання трудового договору допускається лише з підстав, встановлених цим Кодексом.	
	Стаття 41. 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 66 цього Кодексу, у зв’язку з неможливістю продовжувати роботу, якщо працівник відмовився від переведення на іншу роботу.	

	Стаття 42. Обов'язок інформування сторін 1. Сторони трудового договору зобов'язані інформувати одна одну про будь-які обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору. 2. До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про: 1) наявність на робочому місці небезпечних, шкідливих та важких виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору; 2) організацію професійного навчання (підвищення кваліфікації) працівників, якщо таке навчання передбачене; 3) положення колективного договору (угоди) (у разі їх наявності), дія яких поширюється на працівника; 4) проходження інструктажу з питань безпеки та здоров'я працівників, виробничої санітарії, з питань цивільного захисту, пожежної безпеки та дій у надзвичайних ситуаціях; 5) представників працівників, уповноважених на представництво інтересів працівників у відносинах з роботодавцем. 3. При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 2, 3, 5 частини другої цієї статті. 4. У разі зміни обставин, визначених частиною першою цієї статті, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про такі зміни в спосіб, визначений частиною першою цієї статті, не пізніше дня набуття ними чинності.	1. Згідно з рекомендаціями МБТ необхідно додати зобов'язання роботодавця інформувати працівника, який працює дистанційно, про будь-які системи контролю виробітку або відстеження часу дистанційної роботи працівника, які може використовувати роботодавець. 2. Інформація, яку роботодавець має повідомити працівнику, що викладена в ст. 42 має бути включена до обов'язкових умов трудового договору (наявність на робочому місці небезпечних, шкідливих та важких виробничих факторів, право на навчання, інформація про колективний договір, представників працівників тощо – це умови трудового договору). Згідно Директиви Європейського Парламенту і Ради №2019/1152 від 20 червня 2019 ці умови віднесено до основних аспектів трудових відносин, про які роботодавець зобов'язаний інформувати працівників в письмовій формі (ст.3, 4).
	Стаття 43. Види трудового договору 1. З урахуванням особливостей організації роботи та їх змісту, трудові договори можуть бути: 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 44. 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) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, що має строковий характер, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;	

	3) для виконання робіт, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються протягом певного періоду (сезону), що не перевищує 240 календарних днів підряд; 4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем; 5) 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; 6) з працівниками патронатної служби; 7) з творчими працівниками засобів масової інформації, суб'єктів кінематографії, театрів, концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України; 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.	
	Стаття 45. Дія строкового трудового договору 1. Закінчення строку дії трудового договору є підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 63 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 і більше разів) 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, частиною четвертою статті 44 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 46. Гарантії працівникам, з якими укладено строковий трудовий договір 1. Працівникам, які працюють за строковими трудовими договорами 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 п'яти днів від дня її появи працівникові, який працює за строковим трудовим договором та виконує таку саму або схожу роботу і відповідає встановленим кваліфікаційним вимогам. 4. Працівник, який за одним строковим трудовим договором відпрацював не менше 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 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 47 . Трудовий договір про сезонну роботу 1. Трудовий договір про сезонну роботу укладається для виконання сезонних робіт. Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних та кліматичних умов виконуються, а протягом певних періоду (сезону), що не перевищує восьми місяців підряд протягом дванадцяти місяців, та які включені 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.	Неприйнятною є норма п. б ч. 4 щодо припинення трудового договору з сезонними працівниками, які хворіють більше 30 днів. Даний термін потрібно збільшити.

	3. Сторони мають право розірвати трудовий договір про сезонну роботу, попередивши про це одна одну письмово за три дні. 4. Трудовий договір про сезонну роботу може бути розірваний з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених цим Кодексом (крім підстав, передбачених статтею 71 цього Кодексу), а також у випадках: а) припинення робіт з причин виробничого характеру на строк більше двох тижнів та відсутності у роботодавця можливості запропонувати працівнику іншу роботу; б) нез'явлення працівника на роботу протягом більше тридцяти 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 «а» і «б» абзацу першого частини четвертої цієї статті працівникам виплачується вихідна допомога в розмірі тижневого середнього заробітку, а в разі призову або вступу на військову службу – в розмірі 14 середньоденних заробітних плат.	
	Стаття 48. 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 бути дотримані вимоги трудового 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 укладати не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом. 4. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про: спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків; спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною шостою цієї статті; інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні). Примірна 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. Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, 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. 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. 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 118 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.	
	Стаття 49. 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 молодше чотирнадцяти років. 2. Учнівський трудовий договір укладається на строк до 6 місяців, 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 праці.	
	Стаття 50. Трудовий договір з домашнім працівником 1. Домашній працівник – це фізична особа, яка займається домашньою працею у межах трудових відносин з роботодавцем. Домашня праця – це робота, яка виконується у домогосподарстві або для домогосподарства за трудовим договором. Не вважається домашньою працею робота з обслуговування домогосподарства, яка здійснюється особою нерегулярно, але не більше 40 годин на місяць. 2. Для цілей цієї статті: Домогосподарством вважається сукупність осіб, які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують та витрачають кошти. Ці особи можуть перебувати у родинних стосунках або стосунках свояцтва, не перебувати у будь-яких з цих стосунків, або бути і в тих, і	

	в інших стосунках. Домогосподарство може складатися з однієї особи. Роботодавцем вважається фізична особа, яка є одним із членів домогосподарства та з якою домашній працівник уклав трудовий договір. 3. Не допускається прийняття на роботу домашніми працівниками осіб, молодше 16 років. 4. З урахуванням специфіки домашньої праці та особливостей умов праці, передбачених цим Кодексом, домашні працівники користуються усіма трудовими правами та гарантіями, передбаченими трудовим законодавством, у тому числі на безпечні та здорові умови праці. 4. З домашніми працівниками укладається трудовий договір, який є основним документом для виникнення, зміни та припинення трудових відносин та взаємних прав та обов'язків, що з них виникають, а також для допуску домашнього працівника до роботи після здійснення роботодавцем повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття домашнього працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Мінстрів України. Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін. 5. Укладений з домашнім працівником трудовий договір обов 'язково має містити: 1) повне ім'я та адресу роботодавця та домашнього працівника; 2) місце роботи домашнього працівника; 3) дату початку дії договору та, у випадку укладення строкового трудового договору, дату його закінчення; 4) опис виду і характеру роботи в формі, достатній для розуміння особою без спеціальних, фахових знань обсягу своїх трудових обов'язків; 5) умови щодо оплати праці, включаючи її розмір, періодичність і строки виплати, спосіб розрахунку;	

	6) тривалість робочого часу і часу відпочинку для домашнього працівника, зокрема умови надання щорічної оплачуваної відпустки, а також застосовування надурочних робіт та роботи у вихідні дні; 7) способи обміну інформацією. Трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством права, гарантії, соціально-побутові пільги та взаємні зобов'язання сторін. 6. У будь-який час протягом дії трудового договору за погодженням між сторонами до нього можуть бути внесені зміни. Зміни до трудового договору вносяться в письмовій формі. 7. Сторони самостійно вирішують питання щодо необхідності ведення первинної облікової документації та трудової книжки домашнього працівника. 8. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування домашніх працівників здійснюється на засадах добровільності. 9. У трудовому договорі з домашнім працівником може бути передбачено можливість платного чи безоплатного надання роботодавцем житла домашньому працівнику в користування. Надане домашньому працівникові житло має відповідати основним вимогам законодавства, які ставляться до жилих приміщень. У випадку платного надання житла для проживання домашньому працівникові, такі відносини регулюються актами цивільного законодавства, а роботодавець не має права самостійно проводити відрахування із заробітної плати в рахунок плати за користування таким житлом. 10. Домашньому працівникові має бути забезпечена повага до його честі, гідності та недоторканності особистого життя. 11. У вільний від роботи час або у період відпустки домашні працівники, які забезпечуються житлом роботодавця, у тому числі на безоплатній основі, самостійно визначають місце для проведення часу відпочинку. 12. Вимога роботодавця про передачу на зберігання будь-яких	

	документів домашніх працівників, у тому числі паспорта, є незаконною. 13. Не допускаються збирання, зберігання, використання та поширення інформації про домогосподарство без згоди роботодавця, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини.	
	Стаття 51. 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 підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтею 82 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. 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 днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи.. 10. Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи. 11. Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли	

	під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.	
	Стаття 52. 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. 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 84 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	Доповнити ст. 52 реченням в такій редакції: «Виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.» Обґрунтування: Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» та ст. 94 КЗпП «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.» Отже, законодавством не передбачена залежність розміру зарплати від режиму роботи (на робочому місці, дистанційний, надомний тощо). Крім того, аналогічна норма міститься у ст. 601 КЗпП щодо надомної роботи (ст. 51 проєкту) та ст. 60 КЗпП щодо гнучкого режиму робочого часу (ст. 87 проєкту).

	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. 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. 10. 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. 11. 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 протягом двох календарних днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. 12. Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.	
	Стаття 53. 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 вищий навчальний заклад 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 54. Зміна трудового договору 1. Зміна умов трудового договору оформлюється шляхом викладення трудового договору в письмовій формі в новій редакції або внесенням змін до діючого шляхом укладення 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 провнесення змін до трудового договору у спосіб, визначений у частині першій цієї статті може зробити кожна зі сторін трудового договору шляхом надання іншій стороні відповідного підписаного примірника Інша сторона протягом 7 календарних днів з дня отримання підписаного примірника зобов'язана підписати цей примірник або поінформувати у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, про відмову вносити зміни до трудового договору, яка має бути обґрунтована.	В цій статті не визначено терміну «зміни істотних умов праці». В той же час у ч. 10 ст. 87 такий термін з'являється, де має місце норма щодо строку повідомлення працівника про ці зміни за 2 місяці, чого немає в ст. 54.

	4. У випадку необхідності зміни умов трудового договору одночасно з 5 та більше працівниками, такі зміни можуть запроваджуватися актом роботодавця, без укладення нового трудового договору, або внесення змін до діючого. В такому випадку акт роботодавця є невід'ємним додатком до трудового договору. Протягом 7 календарних днів до дня набрання чинності актом роботодавця, яким змінюються умови трудового договору, з таким актом у визначений у трудовому договорі спосіб має ознайомитися працівник, якого стосуються ці зміни. Якщо протягом 7 календарних днів з дня ознайомлення працівника з таким актом роботодавця від нього не надійшло у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, інформації про відмову змінити умови трудового договору, працівник вважається таким, що погодився на зміну умов трудового договору. 5. Відсутність згоди працівника на зміну умов трудового договору не може вважатися порушенням ним трудових обов'язків. 6. Якщо роботодавець наполягає на зміні умов трудового договору, з якими не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі та в строки, передбачені статтею 66 цього Кодексу. 7. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, в односторонньому порядку змінювати умови праці та її оплату. 8. Зміна умов трудового договору, що погіршують становище працівника порівняно з законодавством, є грубим порушенням трудового законодавства. 9. Трудовий договір може бути змінено за рішенням суду на вимогу однієї із сторін у разі порушення трудового договору іншою стороною та в інших випадках, встановлених трудовим договором або законом.	
	Стаття 55. Переміщення 1. Роботодавець має право без письмової згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче	Потребує доопрацювання ч. 1 та 3 – повтори.

	місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни трудового договору. 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 трудового договору. 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 60 цього Кодексу. 3. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.	
	Стаття 56. Переведення на іншу роботу 1. Переведенням на іншу роботу вважається тимчасове або постійне виконання працівником роботи, не передбаченої трудовим договором. 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.	
	Стаття 57. Право працівника на переведення на іншу роботу на підставі медичного висновку 1. Роботодавець зобов'язаний надати працівнику легшу роботу або роботу з іншими умовами праці відповідно до медичного висновку у порядку, визначеному статтею 54 цього Кодексу.	

	2. У разі відмови працівника від запропонованої іншої роботи або відсутності у роботодавця відповідної роботи трудовий договір припиняється на підставі статті 66 цього Кодексу. Норми цієї частини не поширюються на вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року. 3. До вирішення питання про надання вагітній жінці та жінці, яка вигодовує дитину віком до півтора року відповідно до медичного висновку іншої роботи, вона підлягає увільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок коштів роботодавця.	
	Стаття 58. 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 шести місяців. Якщо протягом цього строку не укладено трудовий договір з іншим працівником на невизначений строк, працівник, тимчасово переведений на цю 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 трьох місяців. 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 59. Тимчасове переведення на іншу роботу без згоди працівника 1. Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця 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 жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до шести років або дитину з інвалідністю, осіб віком до 18 років, працівників з інвалідністю, а також осіб, які фактично здійснюють догляд за особою з інвалідністю I або II групи, дозволяється лише за їхньою письмовою згодою.	
	ГЛАВА 4. ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	
	Стаття 60 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, колективним чи трудовим договором.	В п. 2 ч. 2 підставою призупинення трудового договору вказано відсторонення, підстави якого мають бути вказані в Кодексі. В ст. 61 також про це йде мова, але по тексту Кодексу ці підстави не визначені. Крім того, п.п. 10 передбачає визначати підстави відсторонення в трудовому договорі, а це викликає певні ризики.

	2. Дія трудового договору призупиняється на строк: 1) виконання працівником державних або громадських обов’язків; 2) застосування до працівника запобіжного заходу, що виключає можливість виконання ним роботи; 3) відсторонення працівника від роботи. Підстави відсторонення працівника від роботи встановлюються цим Кодексом та законом; 4) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більше ніж три робочих дні/зміни; 5) навчання працівника за направленням роботодавця; 6) законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку, у порядку, передбаченому законом; 7) вирішення трудового спору про розірвання трудового договору у зв’язку з порушенням його умов; 8) призову на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, військову службу за призовом осіб із числа резервістів або прийняття на військову службу за контрактом під час дії особливого періоду; 9) попередження про звільнення з ініціативи роботодавця працівника, якому на підставі медичного висновку робота протипоказана. Протягом строк попередження за працівником зберігається заробітна плата; 10) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов’язків), передбачених законом або колективним, трудовим договором; 11) неможливості однієї або 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 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. 3. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість однієї або обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору. 4. Заробітна плата повністю або частково зберігається на період призупинення дії трудового договору, якщо це передбачено цим Кодексом, іншими законами, колективним чи трудовим договором.	
	Стаття 61. 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. У період відсторонення працівника від роботи заробітна плата не виплачується, якщо інше не встановлено законодавством, колективним або трудовим договором. 3. Відсторонення від роботи оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється невідкладно під підпис.	

	ГЛАВА 5. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	
	Стаття 62. Умови припинення трудового договору 1. Трудовий договір може бути припинено лише за однією з підстав, визначених цим Кодексом або іншими законами. 2. Порядок та умови припинення трудового договору на підставах, визначених цим Кодексом або іншими законами, встановлюється законом, колективним та трудовим договором. 3. Трудовий договір припиняється шляхом укладення додаткової угоди до трудового договору. 4. У випадках, визначених цим Кодексом, трудовий договір припиняється в односторонньому порядку.	
	Стаття 63. Підстави припинення трудового договору 1. Підставами припинення трудового договору є: 1) закінчення строку дії трудового договору; 2) згода сторін; 3) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 64, 65 цього Кодексу); 4) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 66-72 цього Кодексу); 5) незалежні від волі сторін трудового договору обставини (статті 75-79 цього Кодексу); 6) підстави, передбачені трудовим договором (стаття 80 цього Кодексу); 7) інші підстави, передбачені законом. 2. Передача суб’єкта господарювання, зміна підпорядкованості, найменування юридичної особи не припиняє дії трудового договору.	Оскільки у цій статті визначаються підстави припинення трудових відносин, а в наступних - наводиться процедура припинення трудових відносин, крім з підстав закінчення строку дії трудового договору та за згодою сторін, вважали б за доцільне доповнити проект відповідними статтями.
	Стаття 64. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника	

	1. Працівник має право в будь-який час з власної ініціативи розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, не менше ніж за 14 календарних днів. Працівник, з яким укладено строковий трудовий договір на строк до чотирьох місяців, має право розірвати його за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця за три робочі дні. Трудовим та/або колективним договором може бути передбачено перелік поважних причин, відповідно до яких працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, про який він просить. Трудовим договором, укладеним з керівником юридичної особи, його заступником, головою, членами наглядової ради та/або виконавчого органу, керівником представництва іноземної юридичної особи може бути передбачено інший строк попередження працівником роботодавця. 2. Відмова роботодавця укласти додаткову угоду про розірвання трудового договору на підставі, зазначеній у цій статті, є грубим порушенням трудового законодавства. 3. Забороняється шляхом застосування мобінгу (цькування), насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до розірвання трудового договору з його ініціативи проти його волі. Такі дії є грубим порушенням трудового законодавства.	
	Стаття 65. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв’язку з порушенням роботодавцем умов трудового договору 1. Працівник має право з власної ініціативи розірвати у строк, про який він просить, трудовий договір у зв’язку з порушенням роботодавцем умов трудового договору. 2. Для розірвання трудового договору за підставою, визначеною частиною першою цієї статті працівник зобов’язаний навести у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, фактичні дані, що стосуються порушення	

	роботодавцем умов трудового договору. 3. У разі відмови роботодавця підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається працівником в односторонньому порядку шляхом надсилання роботодавцю в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, заяви про розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем його умов з наведенням фактичних даних, що стосуються порушення роботодавцем умов трудового договору. 4. У разі розірвання трудового договору з підстав, визначених цією статтею, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові компенсацію у розмірі визначеному трудовим договором, але не менше 50 середньоденних заробітних плат.	
	Стаття 66. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця 1. Роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником у випадку його відмови від зміни трудового договору, а також з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру. 2. Про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець повинен у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, повідомити працівника у строк не менше ніж за 60 календарних днів. У разі неможливості забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутності) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій зазначені у цій частині строки повідомлення роботодавцем працівника про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті становить 30 календарних днів. 3. За домовленістю сторін строки попередження, зазначені у частині другій цієї статті можуть бути замінені грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше подвійного	Звільнити у разі відмови від зміни умов трудового договору - за такої умови можна звільнити будь-якого працівника. Крім того, самі по собі причини економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру не можуть бути підставою для звільнення. Розірвання трудового договору з цих причин можливе, якщо вони ведуть до скорочення чисельності або штату працівників. У частині 1 цієї статті необхідно конкретизувати наслідки причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, оскільки відповідно до Конвенції МОП № 158 самі по собі причини економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру не можуть бути підставою для звільнення. Розірвання трудового договору з цих причин можливе, якщо вони ведуть до скорочення чисельності або штату працівників. Крім того, невизначеним залишається питання колективного звільнення працівників. Запропонована редакція як цієї статті, так і всього проекту, не містить норм, які мають враховувати вимоги директиви Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 про зближення законодавства держав стосовно скорочення штатів, де передбачається законодавче визначення державами поняття масових

	середньоденного заробітку працівника за кожен робочий день зменшення строку такого повідомлення. 4. Роботодавець має право без згоди працівника замінити строки попередження, передбачені частиною другою цієї статті, грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше потрійного середньоденного заробітку за кожен робочий день зменшення строку такого попередження. Порядок розрахунку середньоденного заробітку визначається Кабінетом Міністрів України. 5. Строковий трудовий договір, укладений на строк до 120 днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця з попередженням працівника про це не менше ніж за п'ять календарних днів. У цьому випадку, роботодавець виплачує працівникові грошову компенсацію у розмірі заробітної плати, визначеної таким договором та не отриманої працівником у зв'язку з достроковим припиненням строкового трудового договору. 6. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору. 7. У разі звільнення працівника після закінчення строку попередження йому виплачується вихідна допомога у розмірі не менше ніж 30 середньоденних заробітних плат.	(колективних) звільнень та відповідних критеріїв. Зокрема проєкт не містить норм проведення консультацій з представниками працівників, повідомлення центра зайнятості про масове вивільнення працівників, критерії відбору працівників (переважне право), які підпадають під скорочення штату, черговість прийняття на роботу, право працівника на оскарження рішення роботодавця про розірвання трудового договору тощо – відповідні положення встановлені Конвенцією №158, Рекомендацією №166, Директивою Ради 98/59/ЄС, Директивою Ради 2001/23/ЄС. Виходячи з цих приписів, можна констатувати, що проектом не передбачається пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення, зокрема надання іншої роботи, крім випадку звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 43 проекту), коли роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові, трудовий договір з яким розривається, іншу наявну роботу (посаду), як це передбачено статтею 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої), відповідно до якої «з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб роботодавці до такого колективного звільнення завчасно інформували і консультували представників працівників щодо шляхів і засобів запобігання колективному звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення, наприклад шляхом вжиття соціальних заходів, спрямованих, зокрема, на надання відповідним працівникам допомоги у працевлаштуванні або перепідготовці». В ч. 7 слід передбачити - виплату вихідної допомоги здійснювати з урахуванням стажу роботи, як це передбачено ст. 12 Конвенції 158.
	Стаття 67. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору 1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору два та	Статтями 67, 68 передбачено, що перелік умов трудового договору, порушення яких може бути підставою для його розірвання, може бути визначено у трудовому договорі. На практиці таке положення може призвести до зловживань, якщо трудові договори міститимуть перелік дрібних порушень, повторення яких

	більше рази протягом 180 календарних днів. Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його розірвання відповідно до цієї статті, визначається у трудовому договорі. 2. У письмовій формі, у тому числі за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, роботодавець зобов'язаний навести фактичні дані, що підтверджують порушення працівником умов трудового договору, ознайомити з цими даними працівника та витребувати від нього пояснення причин порушення ним умов трудового договору. Відмова працівника надати такі пояснення або ненадання їх протягом 7 календарних днів дня отримання вимоги від роботодавця не може бути перешкодою для розірвання трудового договору за цією підставою. 3. Трудовий договір за цією підставою має бути розірвано не пізніше 14 календарних днів з дня повторного виявлення порушення умов трудового договору. 4. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням працівником його умов з наведенням фактичних даних, що стосуються такого порушення. 5. Невідповідність працівника займаній посаді, виконуваній роботі не вважається порушенням працівником умов трудового договору.	обґрунтовуватиме розірвання трудового договору, або може призвести до дискримінації через створення нерівних умов найму та праці серед працівників, які знаходяться в однаковій або подібній ситуації. З метою обмеження такого ризику доцільно внести зміни в цю процедуру, щоб забезпечити, що повторні порушення мають бути пов'язані з виною працівника (здібності та/або поведінка), а також забезпечити засоби захисту від несправедливого звільнення, включаючи дисциплінарну процедуру у випадку неналежної поведінки (право бути заслуханим, захищати себе, бути представленим, право на оскарження), усне та письмове попередження, відповідні інструкції, розумний час для покращення (здібностей). При цьому слід зауважити, що у проекті взагалі відсутній розділ «Дисциплінарна відповідальність», в якому мало би визначатися види дисциплінарної відповідальності, оскільки за поектом декілька разів згадується можливість притягнення працівників до такої відповідальності. Зазначене породжує невизначеність та не можливість застосування цих положеньь. Суперечать один одному останній абзац ч. 2 та ч. 3
	Стаття 68. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з грубим порушенням працівником умов трудового договору 1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з одноразовим грубим порушенням працівником умов трудового договору. Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення відповідно до цієї статті,	Підставу звільнення, яка за діючим Кодексом передбачається для керівників, переклали на всіх працівників.

	визначається у трудовому договорі. 2. У письмовій формі, у тому числі за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, роботодавець зобов'язаний навести фактичні дані, що підтверджують грубе порушення працівником умов трудового договору, ознайомити з цими даними працівника та витребувати від нього пояснення причин грубого порушення ним умов трудового договору. Відмова працівника надати такі пояснення або ненадання їх протягом 7 календарних днів з дня отримання вимоги від роботодавця не може бути перешкодою для розірвання трудового договору за цією підставою. 3. Трудовий договір за цією підставою має бути розірвано не пізніше 14 календарних днів з дня виявлення грубого порушення умов трудового договору. 4. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з грубим порушенням працівником його умов з наведенням фактичних даних, що стосуються такого порушення.	
	Стаття 69. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності 1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більш як 80 робочих днів підряд або 100 робочих днів протягом робочого року внаслідок тимчасової непрацездатності (якщо законодавством не встановлено більш тривалий строк при певному захворюванні), не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Строковий трудовий договір, укладений на строк до 120 календарних	Норми цієї статті дозволяють роботодавцю звільнити працівника через тимчасову непрацездатність, однак це не відповідає статті 6(1) Конвенції МОП № 158. Застереження запропоновано у статті 74.

	днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більше 10 робочих днів підряд або 15 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності. Строковий трудовий договір, укладений на строк до 365 календарних днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у разі нез'явлення працівника на роботу протягом більше 40 робочих днів підряд або 60 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності. 2. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності. 3. 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 70. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу 1. Трудовий договір з працівником може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням працівника, який раніше виконував цю роботу, за рішенням суду. 2. У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається роботодавцем в односторонньому порядку шляхом направлення працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового	

	договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. 3. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові, трудовий договір з яким розривається, іншу наявну роботу (посаду). У разі неукладення з цим працівником нового трудового договору, роботодавець зобов'язаний виплатити йому компенсацію у розмірі визначеному трудовим договором, але не менше 20 середньоденних заробітних плат.	
	Стаття 71. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку відсутністю працівника 1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 40 робочих днів підряд. 2. У цьому випадку трудовий договір може бути розірвано в односторонньому порядку шляхом направлення працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад 40 робочих днів підряд. 3. Трудовий договір не може бути розірвано відповідно до частини першої цієї статті після появи працівника на роботі або надходження інформації про причини його відсутності.	Частиною 3 цієї статті встановлена заборона розірвання трудового договору якщо працівник після тривалої відсутності появився на роботі або надійшла інформація про причини такої відсутності. У разі коли роботодавець має намір і після появи працівника на роботі або отримання інформації про причини його відсутності, розірвати з ним трудовий договір має бути встановлено обов'язок роботодавця інформувати працівника про майбутнє припинення трудового договору у разі неподання працівником інформації про поважні причини відсутності на роботі.
	Стаття 72. 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 календарних дні до дати звільнення, з обов'язковим зазначенням підстав невідповідності	

	працівника.	
	Стаття 73. 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 66 (крім ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця), 67-69, 70 цього Кодексу відповідним представникам працівників 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. Представники працівників протягом трьох робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, мають право ініціювати консультації з роботодавцем. Консультації проводяться протягом трьох робочих днів. За результатами консультацій складається протокол. 3. Якщо консультації не були ініційовані у строк, визначений у частині другій цієї статті або за результатами проведених консультацій не досягнуто інших домовленостей, роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, визначених частиною першою цієї статті. 4. На період розгляду представниками працівників інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, та проведення консультацій працівник, який є членом профспілки, може бути відсторонений від роботи без збереження заробітної плати за рішенням роботодавця.	Положення цієї статті мають поширюватися не лише на членів профспілки, а на всіх працівників. Не враховані положення статей 12 і 13 Конвенції МОП № та відповідної Рекомендації МОП № 166, якими передбачено проведення консультацій з представниками працівників, коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану, а саме: своєчасно надати відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено; якомога раніше надати можливість відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи, а також якомога раніше повідомити про те компетентний орган, надаючи йому відповідну інформацію, зокрема письмовий виклад підстав звільнення, відомості про кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити; Також статтю необхідно доповнити положеннями щодо припинення трудових відносин з працівниками, які є представниками працівників, як це передбачає Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються (ратифіковано Україною Законом № 798-IV від 15.05.2003) та відповідна Рекомендація МОП № 143, згідно з якими національне законодавство має визначати категорію чи категорії представників працівників, за якими визнається право на захист і можливості. Цими актами охоплюються, зокрема такі заходи: а) докладне й точне визначення причин, що виправдовують припинення трудових відносин представників працівників;

		b) вимогу про консультації з незалежним органом, державним або приватним, чи з об'єднаним органом, або про отримання його думки чи згоди, перш ніж рішення про звільнення представника працівників стане остаточним; f) визнання пріоритету представників працівників на збереження за ними роботи у разі скорочення штатів. Такий самий захист може надаватися працівникам, які є кандидатами або були висунуті згідно з відповідною чинною процедурою кандидатами для виборів чи призначення як представників працівників, та які більше не є представниками працівників; Крім того, норми цих міжнародних актів встановлюють, що особам, які виконували функції представників працівників на підприємстві, де вони працювали, і повертаються на свою роботу на цьому підприємстві після закінчення терміну їхніх повноважень, повинні зберігатися або поновлюватися всі їхні права, серед них права, що стосуються роду їхньої роботи, заробітної плати і виробничого стажу Положення частини 4 щодо відсторонення від роботи працівника, який є членом профспілки, слід виключити. Статтею не передбачено отримання від профспілки згоди на звільнення, не визначено поняття «консультація», порядок їх проведення, обов’язковість рішень, рекомендацій, і таке формулювання норм аж ніяк не налаштовує сторони на пошук конструктиву.
	Стаття 74. Гарантії працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця 1. З працівником забороняється розривати трудовий договір з ініціативи роботодавця з підстав або мотивів: 1) дискримінації або помсти; 2) членства у профспілці, участі у профспілковій діяльності в	Необхідно доповнити гарантіями щодо заборони розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника (крім звільнення за статтею 69 цього Кодексу) та період перебування його у відпустці, що буде відповідати Конвенції МОП № 158. В ч. 3 забороняється звільнення осіб, які доглядають за дітьми до півтора року, а ст. 99 передбачена така відпустка до 3-х років.

	неробочий час або в робочий час (якщо участі у профспілковій діяльності в робочий час передбачено законодавством, колективним договором, угодою або якщо роботодавцем була надана попередня згода); 3) наміру працівника стати представником працівників, виконання функцій представника працівників; 4) подання працівником скарги або участі у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів. 2. Наявність обставин, передбачених пунктами 2-4 частини першої цієї статті, не є перешкодою для припинення трудових відносин за наявності підстав для припинення трудового договору, встановлених цим Кодексом або іншими законами. 3. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками, жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які мають дітей віком до півтора року, крім випадків ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця. 4. Зазначеним у частині третій цієї статті працівникам, звільненим у зв'язку з ліквідацією юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, крім грошової компенсації, встановленої статтею 66 цього Кодексу, виплачується також грошова компенсація у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше 40 середньоденних заробітних плат.	
	Стаття 75. 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 трудових відносин з неповнолітнім працівником, якщо їх продовження загрожує його	Суперечить статті 35 Цивільного кодексу України - у разі надання неповнолітній особі повної цивільної дієздатності, у тому числі тій яка працює за трудовим договором, інші особи не можуть втручатися у її відносини.

	здоров'ю або не відповідає його інтересам. На обґрунтовану вимогу зазначених осіб роботодавець зобов'язаний припинити трудовий договір з неповнолітнім працівником.	
	Стаття 76. Припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим 1. Трудовий договір припиняється у разі смерті роботодавця – фізичної особи або з набранням законної сили рішення суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. 2. У випадку припинення трудового договору на цій підставі працівник надає до відповідного центру зайнятості, його філії за місцем проживання заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів (за наявності), що підтверджують обставини, зазначені у частині першій цієї статті. Датою припинення трудового договору вважається день подання такої заяви. Центр зайнятості, його філія за місцем проживання працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню; центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. 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 77. Припинення трудового договору у разі смерті працівника, визнання його недієздатною особою, безвісно відсутнім або оголошення померлим 1. Трудовий договір припиняється у разі смерті працівника, визнання його судом недієздатною особою, безвісно відсутнім або оголошення померлим з дня смерті або дня набрання законної сили рішенням суду. 2. У цьому випадку трудовий договір припиняється в односторонньому порядку на підставі відповідних документів. 3. Неодержана працівником заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати виплачується спадкоємцям працівника в порядку, визначеному цивільним законодавством.	
	Стаття 78. Припинення трудового договору у зв’язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу 1. Трудовий договір може бути припинено у зв’язку з призовом на військову службу фізичної особи – роботодавця, працівника або направленням його на альтернативну (невійськову) службу на підставі документа, що підтверджує зазначені обставини. Трудовий договір також може бути припинено у зв’язку з вступом працівника на військову службу. 2. У такому випадку трудовий договір припиняється у строк, визначений додатковою угодою, але не пізніше дня, що передує дню початку проходження військової або альтернативної (невійськової) служби. 3. У разі відмови однієї із сторін трудового договору підписувати додаткову угоду, що передбачає припинення трудового договору на цій підставі, трудовий договір припиняється його стороною в односторонньому порядку шляхом надсилання іншій стороні в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, заяви про припинення	

	трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу. 4. Ці норми не застосовуються у випадках, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 124 цього Кодексу.	
	Стаття 79. Припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи, та у разі скасування рішення про поновлення на роботі 1. Трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, виконання якого виключає можливість продовження працівником роботи. 2. Роботодавець зобов'язаний припинити трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи, у триденний строк з дня отримання копії відповідного судового рішення. 3. Роботодавець може припинити трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду апеляційної чи касаційної інстанції, яке скасовує судове рішення про поновлення працівника на роботі, протягом місяця з дня його отримання. 4. Трудовий договір на цій підставі припиняється в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, заяви про припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи, або у зв'язку зі скасування рішення суду про поновлення на роботі.	
	Стаття 80. Припинення трудового договору з передбачених у ньому підстав 1. Трудовим договором, укладеним з керівником юридичної особи, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу, з	

	керівником представництва іноземної юридичної особи, а також з будь-якими іншими працівниками, якщо припинення з ними трудового договору належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця, можуть бути встановлені додаткові порівняно з цим Кодексом підстави припинення трудового договору та порядок їх застосування.	
	Стаття 81. Особливості припинення трудового договору з домашніми працівниками 1. Трудовий договір з домашнім працівником може бути припинений за ініціативи однієї зі сторін. 2. Про бажання припинення трудового договору відповідно до статті 66 цього Кодексу роботодавець повинен повідомити домашнього працівника у строк не менше ніж за 14 календарних днів, якщо інше не передбачено трудовим договором. 3. Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору. 4. У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв’язку трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору. 5. Розірвання трудового договору з ініціативи домашнього працівника відбувається у строки та на умовах, передбачених статтями 64, 65 цього Кодексу, якщо інше не передбачено трудовим договором. 6. Домашній працівник має право негайно розірвати в односторонньому порядку трудовий договір з роботодавцем у випадку вчинення щодо нього членами домогосподарства винних дій, які посягають на честь, гідність або недоторканність особистого життя	

	домашнього працівника. 7. Про факт та підстави припинення трудового договору з домашнім працівником роботодавець письмово повідомляє центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом трьох днів з дня звільнення домашнього працівника. 8. Домашній працівник може вимагати від роботодавця внесення ним до трудового договору окремого запису про припинення такого трудового договору.	
	ГЛАВА 6. Порядок звільнення працівників	
	Стаття 82. Строки розрахунку при припиненні трудового договору 1. Роботодавець зобов'язаний не пізніше дня припинення трудового договору провести з працівником розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат. Якщо працівник не зміг отримати належні йому суми у зазначений строк, вони мають бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення цим працівником вимоги про розрахунок. 2. Про нараховані суми, належні працівникові при припиненні трудового договору роботодавець повинен письмово поштовим зв'язком або за допомогою зазначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. 3. В разі спору про розмір сум, належних працівникові при припиненні трудового договору, роботодавець в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.	Статті 82, 83 не стосуються предмету регулювання, визначеного назвою глави 6. Також положення цих статей дублюються у статтях 122 і 123 проекту.
	Стаття 83. Відповідальність роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником 1. У разі порушення строків виплати заробітної плати в період дії	У частині 3 занадто завищена максимальна кількість надурочних годин на рік (360), фактично узаконюється 48 годинний робочий тиждень. Крім того, випадки застосування надурочних робіт

	трудового договору більше ніж на п'ятнадцять календарних днів роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,05 відсотка суми боргу за кожен день такої затримки. 2. У разі відшкодування усієї суми пені, визначеної в частині першій цієї статті, а також несвоєчасно виплаченої заробітної плати, до дня виявлення такого порушення центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, роботодавець звільняється від передбачених цим Кодексом фінансових санкцій за таке порушення. 3. В разі невиплати з вини роботодавця належних працівникові при припиненні трудового договору сум у строки, зазначені в статті 1 цього Кодексу, роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,5 відсотка невиплачених сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку.	визначаються трудовим або колективним договором, а це дуже слабка гарантія для працівників, роботодавець може включити в трудовий договір будь-який випадок.
	РОЗДІЛ ІІ. УМОВИ ПРАЦІ	
	ГЛАВА 1. РОБОЧИЙ ЧАС	
	Стаття 84. Робочий час та його тривалість 1. Робочий час – це час, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця та / або відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу. 2. Нормальна тривалість робочого часу (норма робочого часу) може визначатись законодавством та/або трудовим, колективним договором (угодою) і не може перевищувати 40 годин протягом кожного семиденного періоду. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки його діяльності та консультацій з представниками працівників. 3. Надурочними вважаються роботи понад встановлену у трудовому	Окремі періоди, які включаються до складу робочого часу, не можуть визначатися трудовим договором. Такі періоди мають визначатися колективними договорами. У зв'язку з цим пропонуємо на законодавчому рівні визначити періоди, що включаються до робочого часу, а також доповнити статтю положеннями щодо визначення окремих періодів, що включаються до робочого часу: «До складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, 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), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо. Особливості віднесення підготовчо-завершального періоду до

	договорі нормальну тривалість робочого часу протягом дня (зміни) або іншого облікового періоду встановленого у трудовому договорі. Тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням надурочних годин. Кількість надурочних годин протягом календарного року не повинна перевищувати 360. Для працівників, які уклали трудовий договір протягом календарного року, кількість надурочних годин розраховується пропорційно до відпрацьованого часу. 4. Тривалість робочого часу за учнівським трудовим договором, робота за яким поєднується з навчанням за дуальною формою здобуття освіти, встановлюється роботодавцем за погодженням із закладом освіти та має відповідати навчальному плану підготовки працівника. 5. Допускається відхилення від норм частини другої цієї статті у разі застосування підсумованого обліку робочого часу на умовах визначених статтею 88 цього Кодексу. 6. Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором. 7. Не пізніше наступного робочого дня з дня залучення працівників до надурочних робіт роботодавець інформує про це представників працівників. 8. До надурочних робіт забороняється залучати: 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років. 9. Залучення працівників, які є особами з інвалідністю, до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. 10. Нормальна тривалість робочого часу: 1) для працівників віком до 18 років – не може перевищувати 36 годин протягом кожного семиденного періоду.	робочого часу щодо окремих видів робіт встановлюються трудовим законодавством. Колективним чи трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу. Повністю або частково до складу робочого часу може включатися час, протягом якого працівник перебуває поза місцем виконання трудових обов’язків у режимі готовності стати до виконання трудових обов’язків. Час, необхідний для прибуття працівника до місця виконання трудових обов’язків, до робочого часу не включається, крім випадків, якщо виконання трудових обов’язків передбачає пересування від одного об’єкта до іншого.». Не визначено, яким документом встановлюється режим роботи підприємства. В частині другій статті 84 тільки згадується, що тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки його діяльності та консультацій з представниками працівників, а в частині другій статті 87 проекту (гнучкий режим робочого часу) є посилання на правила внутрішнього трудового розпорядку, однак за текстом проекту більше ніде не визначено, що це за документ, ким приймається тощо. Не погодження з профспілкою застосування надурочних робіт може призвести до зловживань з боку роботодавців.

	Тривалість робочого часу учнів, студентів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту; 2) для вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, визначених за результатами атестації, – не може перевищувати 36 годин протягом кожного семиденного періоду. 11. Тривалість роботи не може перевищувати 12 годин протягом будь-яких 24 годин, а для працівників зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці – не більше 8 протягом будь-яких 24 годин.	
	Стаття 85. Неповний робочий час 1. У трудовому договорі може встановлюватися умова про неповний робочий час, за якої тривалість робочого часу зменшується порівняно з нормальною тривалістю робочого часу. 2. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Мінімальні гарантії в оплаті праці зменшуються пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. 3. Роботодавець зобов’язаний встановлювати неповний робочий час на прохання: 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. 4. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.	

	Стаття 86. Робота в нічний час 1. Нічним вважається час із двадцять другої години вечора до шостої години ранку. 2. Нічний працівник – працівник, який регулярно працює у нічний час не менше ніж три години денного (змінного) робочого часу згідно визначеного режиму роботи або не менше ніж ¼ норми робочого часу (тижневої, місячної, квартальної, річної). 3. Нормальна тривалість робочого часу нічних працівників не повинна перевищувати восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, крім випадків та на умовах, визначених статтею 88 цього Кодексу. 4. Роботодавець має вживати заходів щодо переведення нічних працівників на денну роботу відповідно до медичного висновку. 5. Роботодавець має інформувати про використання праці нічних працівників центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства на його вимогу. 6. Забороняється залучення до роботи в нічний час: 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. 7. Робота працівників, які є особами з інвалідністю, у нічний час допускається лише за їхньою згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.	
	Стаття 87. Гнучкий режим робочого часу 1. У трудовому договорі для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу впродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під	

	час прийняття на роботу або пізніше. 2. Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу; 3. Гнучкий режим робочого часу передбачає: 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини; 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу; 3) час перерви для відпочинку і харчування. 4. 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. 5. У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений у роботодавця графік роботи. 6. У разі направлення працівника у відрядження на нього поширюється режим роботи, встановлений на підприємстві (в установі, організації), до якого (якої) його відряджено. 7. 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 два місяці про зміну режиму роботи; 2) роботодавцем - у разі виробничої необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за два місяці до запровадження такого режиму, забезпечити облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. 8. Роботодавець, виходячи із структури робочого часу та встановленого облікового періоду норми його тривалості для кожного окремого працівника, узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування. 9. Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. 10. У разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, працівник може бути переведений на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці. 11. Вимога щодо повідомлення роботодавцем працівника про зміну режиму роботи, встановлена цією статтею, не поширюється на випадки, передбачені частиною дванадцятою цієї статті. 12. 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) без внесення змін до трудового договору. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох календарних днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу.	
	Стаття 88. Підсумований облік робочого часу 1. У роботодавців, де з технологічних та інших причин не може бути додержана встановлена для працівників тривалість робочого часу, допускається після інформування про це представників працівників запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормальної тривалості робочого часу (стаття 84 цього Кодексу). 2. Обліковий період визначається у колективному договорі, угоді, трудовому договорі, і не може становити більше 12 місяців. Він включає робочий час і години роботи у вихідні, святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу при підсумованому обліку робочого часу може коливатися протягом облікового періоду, але загальна тривалість роботи за обліковий період має дорівнювати нормі тривалості робочого часу в обліковому періоді. 3. При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), які затверджуються роботодавцем і доводяться до відома працівника при укладенні трудового договору. Зміни до графіків роботи (змінності) доводяться до відома у строки, встановлені у трудовому договорі, але не пізніше дня, що передує початку роботи за такими графіками. З урахуванням характеру і умов праці роботодавець може встановлювати тривалість роботи з підсумованим обліком робочого часу протягом дня (зміни) до 12 годин робочого часу. 4. Робота понад нормальну тривалість робочого часу при підсумованому обліку робочого часу в окремі дні, тижні, місяці облікового періоду, при збереженні норми тривалості робочого часу за	Запропонований у абзаці другому частини третьої статті 88 проєкту та частині третій статті 90 проєкту строк попередження «але не пізніше дня, що передує початку роботи за такими графіками» не може вважатися розумним строком, оскільки, наприклад повідомлення про перехід з другої зміни в першу в електронному вигляді працівник може фізично не отримати Необхідно збільшити мінімальний термін повідомлення про зміну графіків змінності (роботи). Принаймні вони мають доводитися до відома працівників не пізніше ніж за 3-5 робочих днів, так як за редакцією запропонованою авторами законопроєкту, роботодавець може о 23 годині поточної доби відправити на електронну пошту працівника повідомлення про зміну графіку роботи, наприклад, з другої зміни на першу, початок якої о 6 - 00 ранку наступної доби, працівник його просто не прочитає. Крім того, доповнити цю частину реченням такого змісту «Якщо роботодавець не повідомив заздалегідь про зміну графіків змінності, працівник має право відмовитися від виконання роботи без несприятливих наслідків» (ст.10 Директиви ЄП і Ради №2019/1152).

	обліковий період, не є надурочною роботою. Таке перевищення тривалості робочого часу може компенсуватися наданням у цьому періоді додаткових днів відпочинку або зменшенням тривалості роботи в інші дні. 5. Години роботи, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу за обліковий період, вважаються надурочними і оплачуються у порядку, передбаченому частиною третьою статті 118 цього Кодексу. 6. Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою тривалості робочого часу за цей період. При розрахунку норми тривалості робочого часу за обліковий період виключаються дні та години роботи згідно з графіком роботи (зміни), які припадають на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був увільнений від виконання своїх трудових обов'язків (відпустка, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо). 7. При підсумованому обліку робочого часу робота у святкові дні за графіком роботи (змінності) включається у встановлену норму робочого часу за обліковий період. При розрахунку надурочних годин не враховується проведена понад установлену норму робочого часу робота у святкові дні, що оплачена в порядку, передбаченому частиною другою статті 118 цього Кодексу. 8. Оплата за всі години надурочної роботи проводиться в кінці облікового періоду. 9. У разі припинення трудового договору до закінчення облікового періоду, працівникові оплачуються всі надурочні години за час, відпрацьований ним від початку облікового періоду до дня звільнення, на умовах, встановлених цією статтею. 10. При підсумованому обліку робочого часу протягом облікового періоду мають бути передбачені дні щотижневого відпочинку. При цьому кількість вихідних днів не повинна бути меншою, ніж кількість повних тижнів облікового періоду. Робота у вихідні дні при підсумованому обліку робочого часу компенсується у порядку,	

	передбаченому законом.	
	Стаття 89. Робочий час домашніх працівників 1. На домашніх працівників поширюються загальні положення щодо тривалості робочого часу з урахуванням особливостей, передбачених цією статтею. Домашнім працівникам, які є неповнолітніми особами, тривалість роботи встановлюється з урахуванням часу, необхідного для здобуття або завершення ними загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти. 2. Якщо у зв'язку із специфікою домашньої праці не може бути додержана передбачена законом щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за місячний обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин. Домашній працівник самостійно веде облік свого робочого часу у зручній для нього формі та погоджує його з роботодавцем у строки, визначені трудовим договором. 3. Залучення домашніх працівників до надурочних робіт провадиться згідно з умовами трудового договору і не повинне перевищувати граничні норми застосування надурочних робіт. Можливість виконання роботи у вихідні, святкові та неробочі дні передбачається трудовим договором. 4. Робочий день домашнього працівника може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня, при цьому домашній працівник може на власний розсуд розпоряджатися вільним від роботи часом. 5. Трудовим договором можуть встановлюватися періоди очікування, які вважаються годинами роботи, у які працівник не може повністю розпоряджатися своїм часом у зв'язку з необхідністю бути готовим приступити за дорученням роботодавця до виконання передбачених договором трудових обов'язків.	

	6. Умови і розміри оплати періодів очікування або порядок надання вільного від роботи часу із збереженням заробітної плати тривалістю фактичних періодів очікування визначається трудовим договором з урахуванням встановленого законом мінімального рівня оплати праці. 7. Тривалість періодів очікування, компенсація яких здійснюється шляхом оплати, не може перевищувати десяти відсотків норми робочого часу, визначеної трудовим договором. 8. На домашніх працівників не поширюються вимоги про інформування представників представників підприємства, установи, організації при запровадженні підсумованого обліку робочого часу (стаття 88 цього Кодексу), роботи у вихідні, святкові та неробочі дні (стаття 93 цього Кодексу). 9. Час, витрачений домашніми працівниками на супровід членів домогосподарства під час відпочинку, включається до робочого часу.	
	Стаття 90. Умова про роботу змінами 1. У трудовому договорі може встановлюватися умова про роботу змінами. Робота змінами – це метод організації праці, який може бути безперервним або з перервами та за яким працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих самих робочих місцях відповідно до графіків змінності, які мають розроблятись з урахуванням ротації працівників. 2. При роботі змінами працівники чергуються в змінах рівномірно, в порядку, встановленому графіками змінності. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності. 3. Графіки змінності затверджуються роботодавцем і доводяться до відома працівника при укладенні трудового договору. Зміни до графіків змінності доводяться до відома у строки, встановлені у трудовому договорі, але не пізніше дня, що передує початку роботи за такими графіками.	Не визначається порядок роботи змінами, перехід з одної зміни в іншу, тривалість перерви в роботі між змінами, заборони роботи протягом двох змін підряд, що може стати можливим порушенням права працівників на відпочинок; крім того має бути встановлений на рівні саме закону розумний строк попередження працівника про зміну графіків роботи (змінності), як того вимагає стаття 10 Директиви ЄП і Ради №2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

	Стаття 91. Облік трудової діяльності 1. Облік трудової діяльності працівників здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному законодавством.	Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», від 05.02.2021р. № 1217-IX, передбачено (пункт 2 розділу II. Прикінцеві та перехідні положення), що включення Пенсійним фондом України до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників здійснюється протягом п'яти років з дня набрання чинності цим Законом на підставі відомостей, поданих страхувальником або застрахованою особою. І лише після завершення цих робіт наявні трудові книжки видаються працівникам особисто під підпис. Тому, оскільки підприємства та організації ще певний період будуть вести трудові книжки працівників, потрібно проектом (можливо в прикінцевих положеннях) передбачити норму щодо продовження ведення підприємствами трудових книжок до моменту завершення Пенсійним фондом робіт з включення до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників. Також не зрозуміло розташування цієї статті у главі «Робочий час».
	ГЛАВА 2. ЧАС ВІДПОЧИНКУ	
	Стаття 92. Гарантії щодо відпочинку 1. Гарантії щодо відпочинку передбачають обов'язки з надання: 1) перерви протягом робочого дня (зміни); 2) мінімального щоденного (міжзмінного) відпочинку; 3) мінімального щотижневого безперервного відпочинку (вихідних днів); 4) права на відпочинок у святкові дні; 5) відпусток.	

	2. Працівникам на умовах визначених трудовим та/або колективним договором надається перерва для відпочинку і харчування, що не включається в робочий час. У разі перевищення тривалості щоденної роботи (зміни) шести годин надання такої перерви є обов'язковим. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Умови надання такої можливості визначаються у трудовому договорі та/або колективному договорі. 3. Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години роботи тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються згідно з умовами оплати праці. 4. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 годин впродовж кожних 24 годин. 5. Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) має становити не менше 42 годин протягом кожного семиденного періоду. Період щотижневого відпочинку (вихідні дні) встановлюють у трудовому договорі та/або колективному договорі, графіку роботи (змінності). 6. Залучення працівників до роботи у період щотижневого відпочинку (вихідний день) допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором. Робота у цей період може за згодою сторін компенсуватися наданням іншого рівнозначного періоду відпочинку. 7. Не пізніше наступного робочого дня з дня залучення працівників до роботи у період щотижневого відпочинку (вихідні дні) роботодавець інформує про це представників працівників.	

	8. Порядок оплати за роботу у період щотижневого відпочинку (вихідні дні) встановлюється трудовим договором та/або колективним договором з урахуванням гарантій, визначених частиною другою статті 118 цього Кодексу. У разі надання за роботу у період щотижневого відпочинку (вихідні дні) відповідно до частини шостої цієї статті іншого рівнозначного періоду відпочинку оплата здійснюється відповідно до умов трудового договору. 9. Забороняється залучення до роботи у вихідний день: 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.	
	Стаття 93. Святкові дні 1. Встановлюються такі святкові дні, робота в які не проводиться: 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; 25 грудня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця.	

	2. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні. 3. Робота у святкові дні, як правило, не проводиться. Залучення окремих працівників до роботи у зазначені дні допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим та/або колективним договором. Не пізніше наступного робочого дня з дня залучення працівників до роботи у святкові дні роботодавець інформує про це представників працівників. 4. У зазначені дні також допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. 5. Оплата праці за роботу у святкові дні визначається трудовим та/або колективним договором з дотриманням гарантій, визначених частиною другою статті 118 цього Кодексу. 6. Забороняється залучення до роботи у святкові дні: 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.	
	Стаття 94. Відпустки та їх види 1. Право на відпустки мають працівники, які уклали трудовий договір з роботодавцем. 2. Тривалість відпусток розраховується в календарних днях. 3. Встановлюються такі види відпусток:	З проєкту виключені додаткові відпустки за роботу, зокрема, із шкідливими і важкими умовами праці, які не передбачені іншими законами, крім КЗпП та Законом про відпустки, які втрачають чинність після прийняття цього Кодексу. Позбавлення працівників права на такі додаткові відпустки є погіршенням діючого законодавства, тим більше, що проєктом не передбачені будь-які гарантії цій категорії працівників, крім скороченого робочого часу.

	1) щорічна основна оплачувана відпустка (стаття 95 цього Кодексу) та інші щорічні додаткові оплачувані відпустки, передбачені законом; 2) відпустки у зв'язку з навчанням (стаття 97 цього Кодексу); 3) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 98 цього Кодексу); відпустка для догляду за дитиною (стаття 99 цього Кодексу); відпустка працівникам, які усиновили дитину (дітей) (стаття 100 цього Кодексу); відпустка при народженні дитини (стаття 101 цього Кодексу); відпустка працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (стаття 102 цього Кодексу). 4) відпустки без збереження заробітної плати (стаття 105 цього Кодексу). 4. Законодавством, колективним договором (угодою) та/або трудовим договором можуть встановлюватись інші види оплачуваних відпусток.	Наявність шкідливих умови праці - це проблема роботодавця і він має думати, як їх покращити. В проєкті не врахована норма статті 2 Конвенції №140 щодо надання працівникам відпустки для профспілкового навчання.
	Стаття 95. Щорічна основна оплачувана відпустка 1. Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 28 календарних днів за кожен відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. 2. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 31 календарний день. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів. 3. Законодавством, колективними договорами (угодами), трудовим договором можуть передбачатися щорічні основні оплачувані відпустки більшої тривалості, в тому числі з урахуванням умов та характеру праці.	Частиною четвертою статті 95 встановлюється новий порядок обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну основну оплачувану відпустку без врахування положень Рекомендації МОП № 98 щодо оплачуваних відпусток, які передбачають, що: 1) перерви в роботі зі збереженням працівникам заробітної плати не повинні впливати на право на щорічну оплачувану відпустку чи на тривалість її; 2) перерви в роботі, що не спричиняють припинення трудових відносин або діяння трудового договору, не повинні впливати на кількість днів оплачуваної відпустки, набраних до цієї перерви. Отже, безпідставно з цього періоду вилучається час, коли працівник не працював, але за ним, відповідно до законодавства,

	4. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну оплачувану відпустку, зараховуються: 1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу, простою не з вини працівника) протягом робочого року, за який надається відпустка; 2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому надавалося матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, в тому числі, час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами; 3) час щорічних основної та додаткової оплачуваних відпусток.	зберігалося місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково, в тому числі час вимушеного прогулу у зв'язку з незаконним звільненням чи незаконним переведенням. Цей період включає час виконання державних і громадських обов'язків (час перебування військовозобов'язаних на військових зборах; час роботи в комісіях з питань приписки допризовників до призовних дільниць, у призовних і лікарських комісіях при військкоматах членів цих комісій, лікарів і середнього медичного персоналу; час виконання зазначеними особами державних обов'язків на призовних дільницях і збірних пунктах під час призову громадян на військову службу; час роботи в примирних комісіях і трудових арбітражах), час відсторонення від роботи із збереженням заробітної плати повністю чи частково; час навчальної відпустки з повною або частковою оплатою тощо.
	Стаття 96. Порядок і умови надання щорічної оплачуваної відпустки 1. Порядок та умови надання щорічної відпустки, у тому числі і її поділу на частини, визначається колективним договором (угодою) або трудовим договором. 2. У перший рік роботи у даного роботодавця працівник набуває право на повну тривалість щорічної оплачуваної відпустки на умовах та в порядку, визначеному трудовим договором, але у будь-якому випадку не пізніше закінчення шести місяців безперервної роботи. У період до закінчення терміну, за який працівник набуває право на повну щорічну оплачувану відпустку, її тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого ним часу. 3. Вагітній жінці та жінці, яка вигодовує дитину віком до півтора року, щорічна оплачувана відпустка повної тривалості надається незалежно від відпрацьованого часу в робочому році. 4. Щорічна основна оплачувана відпустка за учнівським трудовим договором, робота за яким поєднується з навчанням за дуальною формою освіти, надається одночасно з встановленням канікул у закладі освіти.	

	5. Для збалансування інтересів працівників і роботодавця при плануванні графіку роботи і відпочинку, в порядку визначеному у колективному договорі, а за його відсутності – роботодавцем, може укладатись графік відпусток. 6. Якщо інше не визначено трудовим договором та/або колективним договором, одна з частин щорічної оплачуваної відпустки, яка повинна бути надана протягом робочого року, має складатись щонайменше з 14 безперервних календарних днів. 7. Святкові дні при визначенні тривалості щорічних оплачуваних відпусток не враховуються. 8. Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються. 9. Невикористана частина щорічної оплачуваної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. 10. Ненадання роботодавцем або відмова роботодавцем у наданні працівникові щорічної оплачуваної відпустки впродовж робочого року з урахуванням положень цієї статті є грубим порушенням трудового законодавства. 11. Відкликання з щорічної оплачуваної відпустки допускається лише у виняткових випадках, що передбачені у трудовому договорі та/або колективному договорі. У разі відкликання працівника з щорічної оплачуваної відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини цієї відпустки.	
	Стаття 97. 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 на період складання: 1) державної підсумкової атестації для завершення здобуття базової загальної середньої освіти – тривалістю 10 календарних днів;	

	2) держаної підсумкової атестації для завершення здобуття 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 тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів. 2. Працівникам, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту за вечірніми формами навчання, надається оплачувана відпустка на для підготовки та складання атестацій, заліків, іспитів (екзаменів) загальною тривалістю до 35 календарних днів протягом навчального року. 3. Працівникам, які успішно без відриву від виробництва здобувають фахову передвищу, вищу освіту за дистанційною, вечірньою та заочною формами здобуття освіти, надаються додаткові оплачувані відпустки: 1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для здобувачів першого та другого курсів: фахової передвищої освіти з вечірньою формою здобуття освіти – 10 календарних днів, вищої освіти з вечірньою формою здобуття освіти – 20 календарних днів, фахової передвищої, вищої освіти з заочною формою здобуття освіти – 30 календарних днів; 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: фахової передвищої освіти з вечірньою формою здобуття освіти – 20 календарних днів,	

	вищої освіти з вечірньою формою здобуття освіти – 30 календарних днів, фахової передвищої, вищої освіти з заочною формою здобуття освіти – 40 календарних днів; 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, надається оплачувана відпустка або відпустка у зв'язку з навчанням без збереження заробітної плати за рішенням роботодавця. 5. Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит. 6. Працівникам, які здобувають освіту на третьому (освітньо-науковому / освітньо-творчому) рівні вищої освіти без відриву від виробництва, надається оплачувана відпустка загальною тривалістю до 30 календарних днів. Працівникам, які здобувають науковий ступінь доктора наук без відриву від виробництва, надається оплачувана відпустка загальною тривалістю до 30 календарних днів. 7. Для працівників, які 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. Відпустки, передбачені цією статтею, надаються на підставі	

	документу, оформленого закладом освіти, у якому працівник навчається (довідки-виклику) впродовж навчального року, крім відпустки, передбаченої частиною одинадцятою цієї статті, яка надається протягом календарного року. 9. Працівникам, які вперше здобувають вищу освіту (незалежно від рівня вищої освіти) одночасно у кількох закладах вищої освіти оплачувана відпустка надається для навчанням 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. 10. Працівникам, які здобувають післядипломну освіту шляхом спеціалізації, підвищення кваліфікації або стажування, надається оплачувана відпустка за рішенням роботодавця, якщо інше не передбачено законодавством. 11. Працівникам, які підтверджують повну або часткову професійну кваліфікацію, здобуту шляхом неформальної та/або інформальної освіти, за рішенням роботодавця надається оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів на рік на підставі заяви працівника. 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 98. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами 1. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70 календарних днів) після пологів, починаючи з дня пологів.	У зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами» від 13.07.2023 № 3238 доповнити статтю окремою частиною такого змісту: «За бажанням жінки та у разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 70 календарних днів,

	2. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить не менше 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). 3. Частина оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що передує пологам, продовжується на кількість календарних днів, що дорівнює періоду між передбачуваною у медичному висновку та фактичною датою пологів, без зменшення післяпологової частини цієї відпустки. 4. Роботодавець зобов'язаний надати зазначену відпустку за заявою жінки або її законного представника з дати, зазначеної у заяві, з урахуванням періодів, зазначених у медичному висновку, який додається до заяви. 5. У разі надання жінці відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за її заявою приєднати до цієї відпустки належні жінці щорічні оплачувані відпустки.	передбачена до пологів, може бути перенесена та використана жінкою 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).»
	Стаття 99. Відпустка для догляду за дитиною 1. За бажанням матері, батька дитини віком до 3-х років роботодавець зобов'язаний надати відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Така відпустка може бути використана батьками одночасно чи іншим чином за узгодженням між ними, на їх розсуд. 2. За домовленістю сторін трудового договору відпустка для догляду за дитиною може надаватися більшої тривалості. 3. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу. 4. У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, матері, батьку дитини в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не	

	більш як до досягнення дитиною шестирічного віку. 5. Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами першою, другою, четвертою цієї статті, можуть бути використані також бабою, дідом або законним представником дитини, яка є сиротою, позбавлена батьківського піклування та/або мати чи батько якої є одинокими. 6. Баба, дід або законний представник дитини під час подання заяви про надання відпустки повинні надати свідоцтво про народження дитини та довідку з місця роботи (навчання) одинокої 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. 7. Для підтвердження статусу «одинокої матері/батька» особи, зазначені у частині шостій цієї статті, також додають свідоцтво про смерть матері/батька дитини або рішення суду про позбавлення матері/батька дитини батьківських прав, визнання безвісно відсутніми чи оголошення померлими, або (відносно статусу «одинокої матері») копію витягу з Державного реєстру актів цивільного стану громадян про державну реєстрацію народження дитини чи довідки про народження із зазначенням відомостей про батька дитини відповідно до статті 135 Сімейного кодексу України. 8. Особи, зазначені в цій статті, повинні повідомити роботодавця, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, визначеними у трудовому договорі, про початок та дострокове припинення відпустки не пізніше, як за 14 календарних днів до цієї події.	
	Стаття 100. 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 99 цього Кодексу.	
	Стаття 101. Відпустка при народженні дитини 1. Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам: 1) чоловіку, дружина якого народила дитину; 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови, що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини, в якому зазначається інформація про батька дитини; 3) одному з таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини. 2. Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті. 3. Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим частини першої цієї статті. 4. Порядок надання відпустки при народженні дитини встановлюється Кабінетом Міністрів України.	

	5. Для цілей цього Кодексу одинокою матір'ю є – мати дитини, у актовому записі та/або свідоцтві про народження якої відомості про чоловіка як батька внесені в установленому порядку за її вказівкою; мати дитини, батько якої помер, відповідно до рішення суду позбавлений батьківських прав, визнаний безвісно відсутнім або оголошений померлим, якщо ця дитина не була усиновлена іншим чоловіком; одиноким батьком є – батько дитини, мати якої померла, відповідно до рішення суду позбавлена батьківських прав, визнана безвісно відсутньою або оголошена померлою, якщо ця дитина не була усиновлена іншою жінкою.	
	Стаття 102. Відпустка працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи 1. 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) одиноким 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; 8) одному з батьків-вихователів. 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.	У порівнянні з діючими нормами, значно зменшується тривалість щорічної додаткової оплачуваної відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи з 10 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) до 7 календарних днів. А за наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість зменшується з 17 календарних днів до 10 календарних днів. Зазначені зміни призведуть до звуження (погіршення) соціальних прав працівників.

	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 103 цього Кодексу (коли вона має бути використана не пізніше як до кінця наступного календарного року).	
	Стаття 103. Перенесення та компенсація оплачуваних відпусток 1. Щорічна оплачувана відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у разі: 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку; 2) виконання працівником державних або громадських обов’язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати; 3) настання строку відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами. 2. У разі перенесення щорічної оплачуваної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і роботодавцем. Якщо причини, що зумовили перенесення щорічної оплачуваної відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина цієї відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з дотриманням вимог статті 96 цього Кодексу. 3. У разі розірвання трудового договору працівнику виплачується грошова компенсація за всі не використані дні щорічних основної та додаткової оплачуваних відпусток, на які він набув право, у розмірі, встановленому трудовим та/або колективним договором, але не менше середньоденного заробітку за кожен такий день. 4. Законодавством, трудовим та/або колективним договором, можуть встановлюватись більш сприятливі умови компенсації працівнику невикористаної щорічної оплачуваної відпустки. 5. У разі розірвання трудового договору працівника йому	Частину першу статті доповнити новим пунктом «4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням»; Частину третю статті доповнити нормою, що щорічна основна відпустка не може замінюватися грошовою компенсацією, крім у разі припинення трудового договору, як це передбачено статтею 7 Директиви Європейського парламенту і Ради № 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу.

	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 цій статті. За бажанням працівника при звільненні йому виплачується грошова компенсація також за всі не використані дні такої відпустки за поточний календарний рік. У разі використання чи виплати грошової компенсації за таку відпустку працівник не користується правом на неї в календарному році звільнення на іншому підприємстві, в установі, організації.	
	Стаття 104. Оплата відпусток 1. Витрати, пов'язані з оплатою визначених законодавством, колективними, трудовими договорами оплачуваних відпусток, здійснюються за рахунок коштів роботодавця, призначених на оплату праці, якщо інше не передбачено законодавством. 2. Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором. 3. Порядок визначення розміру заробітної плати для оплати відпусток та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.	Заплутаний понятійний апарат: "оплата відпуски" або "заробітна плата за час відпустки". Одночасно використовуються суперечливі визначення: "оплата відпусток за рахунок коштів роботодавця", "заробітна плата за час відпусток", "розмір заробітної плати для оплати відпусток та компенсації за невикористані відпустки" (зокрема умова про компенсацію є логічно-послідовною, оскільки аналогічна гарантіям додаткової оплати роботи у вихідні або святкові дні). Заробітна плата - це винагорода за виконану роботу, яка виплачується роботодавцем працівнику у розмірах та строки визначені законодавством та колективним і трудовим договорами. Тому кошти заробітної плати за час відпустки - це кошти працівника зароблені ним своєю працею, а не пожертва чи соціальна допомога від роботодавця.
	Стаття 105. Відпустки без збереження заробітної плати 1. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається обов'язково: 1) у разі смерті членів сім'ї – тривалістю до 14 календарних днів; 2) матері, батьку дитини або бабі, діду чи законному представнику дитини, яка є сиротою, позбавлена батьківського піклування та/або	

	мати чи батько якої є одинокими, в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку; 3) особам з інвалідністю – тривалістю до 30 календарних днів щорічно; 4) для догляду за хворим членом сім'ї, який за висновком закладу охорони здоров'я потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів. 5) працівникам, які мають дітей віком до 14 років, або дитину з інвалідністю, у випадку виникнення непередбачуваних сімейних обставин (хвороба, нещасний випадок тощо), – тривалістю до 14 календарних днів на рік. 2. Трудовим та/або колективним договором (угодою) можуть передбачатися інші підстави, за наявності яких працівнику надається за його заявою в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати. 3. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік. 4. На час загрози поширення 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 3. СИСТЕМА КВАЛІФІКАЦІЙ	
	Стаття 106. Професійні кваліфікації 1. Наявність в особи повної професійної кваліфікації дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. Наявність в особи часткової професійної кваліфікації дає змогу здійснювати частину трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. Професійні кваліфікації та часткові професійні кваліфікації присвоюються/підтверджуються і визнаються суб’єктами, уповноваженими на це законодавством. Порядок присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій затверджується Кабінетом Міністрів України. 2. Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації, затверджується Кабінетом Міністрів України. Стаття 107. Професійні стандарти 1. Професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій; 2. Вимоги до компетентностей, обов’язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками. 3. Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об’єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами з розроблення професійних стандартів, громадськими об’єднаннями, іншими заінтересованими суб’єктами. 4. Професійні стандарти затверджуються їх розробниками. 5. У разі якщо розробником не є галузева рада з розроблення	

	професійних стандартів, професійний стандарт затверджується після погодження з репрезентативним всеукраїнським об'єднанням професійних спілок на галузевому рівні. 6. Професійні стандарти за регульованими професіями затверджуються після погодження з центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у відповідній сфері діяльності. 7. Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується Кабінетом Міністрів України. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів розробляються Національним агентством кваліфікацій та оприлюднюються на його офіційному веб-сайті.	
	Стаття 108. Реєстр кваліфікацій 1. Реєстр кваліфікацій – інформаційно-комунікаційна система, що забезпечує збирання, накопичення, захист, ведення обліку, відображення, оброблення реєстрових даних про кваліфікації. Реєстр кваліфікацій містить інформацію про професію (вид занять), повні професійні кваліфікації, часткові професійні кваліфікації, освітні кваліфікації, професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій. Порядок ведення Реєстру кваліфікацій затверджується Кабінетом Міністрів України. Національне агентство кваліфікацій забезпечує відкритий доступ до Реєстру кваліфікацій всім заінтересованим особам.	
	Стаття 109. Професія (вид занять), кваліфікація, Реєстр кваліфікацій 1. Професія (вид занять) – це сукупність близьких за трудовими	

	функціями видів трудової діяльності, що можуть вимагати певної професійної та/або освітньої кваліфікації працівника. 2. Регульована професія – вид професійної діяльності чи група видів професійної діяльності, доступ до яких, здійснення яких чи один зі способів здійснення яких прямо чи опосередковано на підставі законодавчих, регуляторних чи адміністративних положень залежать від наявності спеціальних професійних кваліфікацій. 3. Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. 4. Часткова професійна кваліфікація – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом. Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації, затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій. 5. Реєстр кваліфікацій – це автоматизована система збирання, верифікації, оброблення, зберігання та захисту інформації про кваліфікації. Реєстр кваліфікацій містить інформацію про професію (вид занять), професійні та часткові професійні кваліфікації, освітні кваліфікації, професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій. Національне агентство кваліфікацій забезпечує відкритий доступ до Реєстру кваліфікацій всім заінтересованим особам. Порядок ведення Реєстру кваліфікацій затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.	

	ГЛАВА 4. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ	
	Стаття 110. Нормування праці 1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності. Норми та інтенсивність праці регулюються також встановленням обсягу обов'язків, визначенням роботодавцем працівникові трудового завдання відповідно до цих обов'язків. Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати. 2. Норма часу – це витрати робочого часу на виконання встановленого обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції) працівником або групою працівників відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов. 3. Норма виробітку – це кількість одиниць продукції в натуральних показниках, яку повинен виготовити працівник за одиницю часу (годину, зміну, місяць) за певних організаційно-технічних умов. 4. Норма обслуговування – це кількість знарядь праці, одиниць устаткування, виробничих та інших потужностей, що їх повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов. Особливою формою норми обслуговування є норми управління, що визначають кількість працівників, підлеглих керівникові. 5. Норма чисельності – це кількість працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання визначеного обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції), виробничих або управлінських функцій протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов. 6. Норми праці встановлюються відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці (організаційно-технічних умов). При розробленні і встановленні норм праці враховуються перерви впродовж робочого дня (зміни), а також	

	підготовчо-завершальний період, що входять до складу робочого часу. 7. Для однорідних робіт можуть затверджуватися типові (міжгалузеві, галузеві) норми праці в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферітрудових відносин.	
	Стаття 111. Встановлення, заміна і перегляд норм праці 1. Встановлення, заміна і перегляд норм праці здійснюються роботодавцем після проведення консультацій з представниками працівників. Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду. Тимчасові норми праці встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутністю затверджених нормативних матеріалів для нормування праці. Одноразові норми встановлюються на окремі роботи, які носять разовий характер (позапланові, аварійні). 2. Норми праці підлягають перегляду після проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нових техніки і технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці. Перегляд норм праці здійснюється також у разі зміни організаційно-технічних умов, що призвело до зниження продуктивності праці. Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування 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) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідні освітлення, опалення, вентиляція, усунення	Абзац 1 пункту 1 привести у відповідність до пункту 1 статті 115 проєкту (щодо встановлення норм праці у колективному договорі).

	шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників, тощо). 3. Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових засобів праці і передового досвіду, вдосконалення власними силами робочих місць не є підставою для перегляду норм праці. 4. Роботодавець до введення переглянутих норм праці повинен роз'яснити працівникам причини та умови застосування нових норм. 5. Запровадження нових, зміна встановлених норм праці здійснюється в порядку встановленому для зміни умов трудового договору.	
	ГЛАВА 5. ОПЛАТА ПРАЦІ	
	Стаття 112. Заробітна плата 1. Заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, визначена відповідно до умов трудового договору та/або законодавства, яку роботодавець виплачує працівникові за роботу, що виконана або має бути виконана. 2. Умови оплати праці визначаються у трудовому договорі з урахуванням мінімальних та інших державних гарантій, а також норм, встановлених законодавством, колективними договорами (угодами). 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.	1. В законодавстві, відсутні визначення термінів - "робота", "праця", "труд" (та похідних: роботи, трудова функція, трудове завдання, інші), у зв'язку з чим виникає неоднозначне їх тлумачення, наприклад у випадку необхідності збереження заробітної плати за час відпусток. Запровадження нового визначення "заробітна плата", як винагороди за ще невиконану роботу, за відсутності визначеного понятійного апарату нормативно-правового акту, призводить до ще більшої плутанини. 2. Враховуючи, що ст. 95 КЗпП, ст. 33 ЗУ «Про оплату праці» встановлено, що заробітна плата підлягає індексації, з метою недопущення звуження прав і гарантій працівників пропонуємо доповнити статтю чиною нормою: «Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.»
	Стаття 113. Мінімальна заробітна плата 1. Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці, який виплачується працівникові за виконану ним місячну або годинну норму праці, визначену у трудовому договорі, виходячи з встановленої законодавством та/або трудовим,	1. частину 2 викласти в редакції: «У разі встановлення у трудовому або у колективному договорі норми робочого часу, що є меншою за нормальну тривалість робочого часу, яка встановлена законодавством, розмір мінімальної заробітної плати, яку має бути виплачено працівникові, зменшується

	колективним договором нормальної тривалості робочого часу Мінімальна заробітна плата встановлюється в місячному та погодинному розмірі. 2. У разі встановлення у трудовому або у колективному договорі норми робочого часу, що є меншою або більшою за нормальну тривалість робочого часу, яка встановлена законодавством, розмір мінімальної заробітної плати, яку має бути виплачено працівникові, зменшується або збільшується пропорційно змінам норми робочого часу. 3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням, зокрема: потреб працівників та їх сімей; загального рівня середньої заробітної плати в цілому по Україні; розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб; прогнозного індексу споживчих цін на період, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати; рівня зайнятості, продуктивності праці, збалансованості та обґрунтованості державного бюджету; рівня податків, обов'язкових зборів та внесків. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого відповідно до статті 4 Закону України «Про прожитковий мінімум», за січень – червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати 4. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою до застосування на всій території України. 5. При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються: суми, на які підвищується оплата праці відповідно до статті 114 цього Кодексу – незалежно від способу встановлення такого підвищення (доплата, надбавка, підвищення окладу тощо);	пропорційно змінам норми робочого часу, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором». Обґрунтування: 1) Запровадження у трудовому або у колективному договорі норми робочого часу, яка є більшою за нормальну тривалість робочого часу, передбачену законодавством, призведе до його порушення. У випадку виконання працівником роботи понад нормальну тривалість робочого часу, години роботи, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, вважаються надурочними і мають оплачуватися у порядку, передбаченому частиною третьою статті 118 цього Кодексу. 2) Відповідно до законодавства колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і колективними угодами гарантії. Отже, колективним договором може встановлюватися менша норма робочого часу, ніж встановлено законодавством, із збереженням заробітної плати. З огляду на зазначене доцільно статтю доповнити словами « якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором». 2. Пропонуємо пункт 5 привести у відповідність до редакції проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оплати праці», розробленого Мінекономіки на виконання п.2.5 Генеральної угоди за участі соціальних партнерів та внесеного до ВРУ за реєстр № 5857 від 19.08.2021: «При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються: суми, на які підвищується оплата праці відповідно до статті 100 Кодексу законів про працю, – незалежно від способу встановлення такого підвищення (доплата, надбавка, підвищення окладу тощо); доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, суми підвищення оплати праці за роботу в нічний час, роз'їзний

	суми підвищення оплати праці за роботу в нічний час, роз'їзний характер робіт; оплата роботи в надурочний час; оплата за залучення до роботи у вихідні, святкові дні; премії до святкових і ювілейних дат; сума індексації заробітної плати; сума компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати. 6. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати. 7. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України 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. 9. Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.	характер робіт; оплата роботи в надурочний час; оплата за залучення до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні; премії до святкових і ювілейних дат; сума індексації заробітної плати; сума компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати.» 3. Враховуючи, що: - Кабінет Міністрів України є роботодавцем для низки працівників (бюджетні установи, держслужба тощо) та стороною соціального діалогу; - Конвенцією МОП № 131 передбачено проведення органом влади консультацій щодо розміру мінімальної заробітної плати, зокрема, з організаціями роботодавців і працівників; - запропонований проєктом механізм визначення розміру мінімальної заробітної плати руйнує існуючу в Україні систему ведення тристоронніх колективних переговорів із зазначеного питання, яка відповідає Конвенції МОП № 131 та передбачена Генеральною угодою, Пнкт 7 викласти в такій редакції: «Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів Уряду, спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні». 4. В ч. 3 пункт «розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб» почати зі слова «фактичного».

	Стаття 114. Державні гарантії щодо оплати праці 1. Мінімальними державними гарантіями щодо оплати праці є: 1) мінімальна заробітна плата в місячному та погодинному розмірі; 2) мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки), інша мінімальна базова величина в системах оплати праці; 3) підвищення оплати праці за роботу в нічний час; 4) підвищення оплати праці за роботу у вихідні, святкові дні; 5) підвищення оплати праці за надурочні роботи; 6) оплата за час простою, який стався не з вини працівника. Законом можуть встановлюватись інші державні гарантії щодо оплати праці.	Мінімальні державні гарантії доповнити: індексація заробітної плати; оплата щорічних відпусток; оплата за час виконання державних обов'язків; при направленні для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; збереження заробітної плати за переведеними працівниками за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу, за вагітними жінками і жінками, які мають дітей віком до трьох років, переведеними на легшу роботу, за донорами.
	Стаття 115. Формування систем оплати праці 1. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються роботодавцем у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами. Роботодавець встановлює норми праці, виходячи з нормальної тривалості робочого часу, визначеної статтею 84 цього Кодексу. 2. При формуванні систем оплати праці, здійсненні нормування праці роботодавець проводить консультацій з представниками працівників. 3. Розподіл виконуваних робіт за їх складністю, професійним і кваліфікаційним рівнем здійснюється роботодавцем, у тому числі з урахуванням професійних стандартів, а у разі їх відсутності – кваліфікаційних характеристик професій. 4. Системи оплати праці повинні бути сформовані таким чином, щоб під час їх застосування не допускалась будь-яка дискримінація.	Запровадження двох різних критеріїв для встановлення розмірів мінімального посадового окладу (тарифної ставки) одночасно для працівників бюджетної і небюджетної сфери призведе до порушення норм національного законодавства, зокрема ст. 24 Конституції України, Кодексу законів про працю України та низки міжнародних зобов'язань України (Загальна декларація прав людини, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод) щодо заборони будь-якої дискримінації, в т.ч. у сфері праці. Водночас, наміри щодо встановлення різних розмірів мінімального посадового окладу для працівників бюджетної та небюджетної сфер суперечать: - принципам щодо забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності, які відстоює Міжнародна коаліція за рівну оплату праці EPIC; - міжнародній ініціативі рівних прав і можливостей для всіх, яка реалізується в рамках приєднання України до міжнародного «Партнерства Біарріц»; - ратифікованим Україною Конвенціям МОП № 100 про рівне

	Чоловікам і жінкам за аналогічну працю або працю рівної цінності виплачується однакова заробітна плата. Аналогічна праця означає виконання роботи, яка за об'єктивними критеріями однакова або схожа на роботи настільки, що обидва працівники можуть бути змінені місцями без великих витрат роботодавця. Праця рівної цінності означає, що вона за об'єктивними критеріями потребує однакової кваліфікації і є не менш значуща для роботодавця, ніж інша порівнювана робота. Методичні рекомендації щодо визначення та застосування критеріїв аналогічної праці та праці рівної цінності встановлюються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики утрудових відносин. 5. Мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки) для працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з бюджету, встановлюється Кабінетом Міністрів України в межах бюджетних асигнувань. 6. Мінімальний оклад (ставка) або інша мінімальна базова величина в інших системах оплати праці встановлюється у відповідних системах оплати праці в розмірі не меншому за 50 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.	винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності та № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять. Крім того, реалізація різних підходів до встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці працівників бюджетної та небюджетної сфери генеруватиме поглиблення нерівності у сфері доходів та загрожує невиконанням Україною: - Цілей сталого розвитку, зокрема, щодо забезпечення до 2030 року рівної оплати за рівноцінну працю (ціль 8.5), скорочення нерівності всередині країн і між ними (ціль 10); - «Цілі Сталого Розвитку: Україна» щодо проведення політики оплати праці на засадах рівності та справедливості (завдання 10.4); - завдання щодо забезпечення рівних прав та можливостей для всіх, передбаченого Національною економічною стратегією на період до 2030 року (затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179). Також, ст. 11 ЗУ «Про оплату праці» встановлено, що мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою. Враховуючи вищезазначене, пропонуємо пункти 5 та 6 викласти в такій редакції: «Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за мінімальну заробітну плату. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні державні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.» Можливим варіантом набрання чинності нормою, передбаченою абзацом першим, є передбачення у прикінцевих положеннях законопроекту норми щодо поетапного досягнення розміру тарифної ставки рівня мінімальної заробітної плати, наприклад: - у 2025 році – у розмірі 0,5 мінімальної заробітної плати; - у 2026 році – у розмірі 0,6 мінімальної заробітної плати; - у 2027 році – у розмірі 0,7 мінімальної заробітної плати;

		- у 2028 році – у розмірі 0,8 мінімальної заробітної плати; - у 2029 році – у розмірі 0,9 мінімальної заробітної плати; - у 2030 році – у розмірі мінімальної заробітної плати.
	Стаття 116. Регулювання оплати праці 1. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державної і комунальної форм власності, працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів. 2. Умови і розміри оплати праці працівників установ, закладів організацій, що 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 та членів національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, працівників її центрального апарату і територіальних органів 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. 3. Колективно-договірне регулювання оплати праці працівників здійснюється на основі системи колективних договорів (угод) відповідно до закону з дотриманням вимог мінімальних державних гарантій щодо оплаті праці.	
	Стаття 117. Оплата праці на окремих видах робіт 1. Оплата праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими,	Статтю 117 викласти в редакції: "Стаття 117. Оплата праці на окремих видах робіт

	особливо шкідливими та небезпечними умовами праці, здійснюється в підвищеному розмірі, який визначається з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, а також положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору. Визначення шкідливих, особливо шкідливих та небезпечних умов праці здійснюється за результатами атестації робочих місць за умовами праці, якщо інше не передбачено законодавством. 2. Оплата праці працівників, що виконують роботу з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах, умовах підвищеного ризику для здоров'я, може здійснюватися у підвищеному розмірі відповідно до норм законодавства, положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору. 3. У разі відсутності колективного договору, перебування поза сферою дії генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод відповідно до цього Кодексу підвищена оплата праці працівників, зайнятих на роботах, зазначених у частині першій цієї статті, здійснюється розпорядчим документом роботодавця. У такому разі розмір підвищення, визначеного частиною першою цієї статті, має бути не меншим, ніж встановлено генеральною угодою.	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, а також положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору. Визначення шкідливих, особливо шкідливих та небезпечних умов праці здійснюється за результатами атестації робочих місць за умовами праці, якщо інше не передбачено законодавством, згідно з критеріями гігієнічної класифікації праці. 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, здійснюється у підвищеному розмірі відповідно до норм законодавства, положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору. 3. У разі відсутності колективного договору, перебування поза сферою дії генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод відповідно до цього Кодексу підвищена оплата праці працівників, зайнятих на роботах, зазначених у частині першій цієї статті, здійснюється розпорядчим документом роботодавця. У такому разі розмір підвищення, визначеного частиною першою цієї статті, має бути не меншим, ніж встановлено генеральною угодою". Обґрунтування: Чинна редакція КЗпП (стаття 100) передбачає, що на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється (стверджувальна форма) підвищена оплата праці». Редакція проєкту Трудового кодексу (пункт 2 статті 17) передбачає, що оплата праці в указаних особливих умовах може здійснюватися у підвищеному розмірі, що розцінюється як порушення статті 22 Конституції України, в якій сказано: «При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод».

	Стаття 118. Гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові дні, за надурочні роботи 1. За роботу в нічний час здійснюється доплата у розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором, але не менше ніж 20 відсотків ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. 2. Оплата праці за роботу у вихідні, святкові дні здійснюється у підвищеному розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором. З урахуванням такого підвищення оплата праці має бути не менше ніж на 100 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці. 3. При застосуванні надурочних робіт оплата праці здійснюється у підвищеному розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором. З урахуванням такого підвищення оплата праці має бути не менше ніж на 100 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці. 4. Оплата у зазначених розмірах провадиться за фактично відпрацьовані години. 5. У разі одночасного виконання кількох умов, визначених у частинах першій-третій цієї статті, оплата здійснюється з урахуванням всіх відповідних гарантій.	Частину 3 доповнити абзацом такого змісту «Надурочні роботи, крім підвищеної оплати за їх виконання, компенсуються також наданням працівнику іншого дня для відпочинку (відгулу) у разі їх збігу з періодами щотижневого відпочинку». Зазначене відповідатиме положенням (стаття 8 (3) Конвенції про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах № 106 1921 р., ратифікованої Україною) або надання компенсаційного відпочинку наскільки це можливо (стаття 5 Конвенції про щотижневий відпочинок у промисловості № 14 1921 р., також ратифікованої Україною).
	Стаття 119. Порядок оплати часу простою 1. Час простою (зупинення роботи, зумовленого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, обставинами непереборної сили або іншими обставинами) не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин встановленої працівникові ставки (окладу). 2. Про початок простою, зумовленого несправністю устаткування, відсутністю інструментів, сировини та іншими причинами, які	У частині першій доцільно визначити, що простій оплачується на умовах та у розмірі встановленому колективним договором та/або галузевою угодою, але не нижче ніж з розрахунку від двох третин встановленої працівникові ставки (окладу). Це дасть можливість у колдоговорі встановлювати інші більш сприятливі умови оплати праці, ніж передбачено законом. З метою забезпечення узгодженості частини 4 цієї статті зі статтею 5(е) та статтею 13 Конвенції МОП № 155, ратифікованої Україною, які передбачають право працівника залишити робочу

	унеможливлюють продовження виконання працівником роботи, працівник зобов'язаний невідкладно повідомити свого безпосереднього керівника чи іншого уповноваженого представника роботодавця. 3. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. 4. Час простою з вини працівника не оплачується.	ситуацію, яку він мав достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя або здоров'я, та бути захищеним від неправомірних наслідків (без розмежування щодо того, чи була небезпека спричинена працівником), викласти в такій редакції: «4. Час простою з вини працівника не оплачується. Працівнику, який залишив виробничу ситуацію, яку він мав достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя або здоров'я, час простою оплачується в розмірі, визначеному частиною першою цієї статті».
	Стаття 120. Форма та строки 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, колективного договору (угоди). У трудовому договорі розмір заробітної плати може визначатись у грошовій одиниці України із зазначенням еквівалента суми в іноземній валюті. 2. Виплата заробітної плати у готівковій формі здійснюється за місцем роботи. Забороняється здійснювати виплату заробітної плати в готівковій формі в магазинах роздрібної торгівлі, питних та розважальних закладах, крім випадків виплати заробітної плати працівникам таких закладів. 3. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань та/або в будь-якій негрошовій формі не допускається. 4. Заробітна плата виплачується працівникам в робочі дні, регулярно не рідше двох разів на місяць, через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим днем, заробітна плата виплачується напередодні. 5. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається трудовим договором, але не менше оплати за фактично відпрацьований	

	час з розрахунку встановлення працівникові ставки (окладу). 6. Виплата заробітної плати працівникам із коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також коштів, отриманих від продажу майна роботодавця, з інших джерел, здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі, у тому числі за зобов'язаннями, забезпеченими заставою, до бюджетів, державних цільових фондів, не можуть здійснюватися за наявності заборгованості з виплати заробітної плати (крім сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування). 7. У разі порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 днів роботодавець зобов'язаний інформувати державну інспекцію праці за формою, у порядку та у строки, визначеному Кабінетом Міністрів України.	
	Стаття 121. Інформування працівників про розміри оплати праці 1. Під час кожної виплати заробітної плати роботодавець повинен у визначений сторонами спосіб повідомити працівнику такі дані за період, за який здійснюється оплата праці: 1) загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифруванням за видами нарахувань; 2) розміри відрахувань із заробітної плати; 3) сума заробітної плати, що належить до виплати; 4) 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.	Статтею передбачено інформування роботодавцем працівника про нарахування заробітної плати та утримання податків і зборів. Єдиний соціальний внесок не належить до податків і зборів, а тому з метою уникнення різних непорозумінь на місцях і тлумачень окремими посадовцями доцільно пункт 5 частини першої статті 121 викласти в редакції: «5) суми податків, зборів, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, інших страхових внесків».
	Стаття 122. Строки розрахунку при припиненні трудового договору 1. Роботодавець зобов'язаний не пізніше дня припинення трудового договору провести з працівником розрахунок із заробітної плати,	

	гарантійних, компенсаційних та інших виплат. Якщо працівник не зміг отримати належні йому суми у зазначений строк, вони мають бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення цим працівником вимоги про розрахунок. 2. Про нараховані суми, належні працівникові при припиненні трудового договору роботодавець повинен письмово поштовим зв'язком або за допомогою зазначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. 3. В разі спору про розмір сум, належних працівникові при припиненні трудового договору, роботодавець в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.	
	Стаття 123. Відповідальність роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником 1. У разі порушення строків виплати заробітної плати в період дії трудового договору більше ніж на п'ятнадцять календарних днів роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,05 відсотка суми боргу за кожен день такої затримки. 2. У разі відшкодування усієї суми пені, визначеної в частині першій цієї статті, а також несвоєчасно виплаченої заробітної плати, до дня виявлення такого порушення центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, роботодавець звільняється від передбачених цим Кодексом фінансових санкцій за таке порушення. 3. В разі невиплати з вини роботодавця належних працівникові при припиненні трудового договору сум у строки, зазначені в статті 82 цього Кодексу, роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,5 відсотка невиплачених сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку. 4. Спори про розміри належних працівникові, з яким припинено	Як наголошується в рекомендації Бюро стосовно оплати праці, пеня у розмірі 0,5 відсотка є досить низькою і може бути недостатньо стримуючою на практиці для багатьох роботодавців. Бюро рекомендує переглянути, за погодженням із соціальними партнерами, розмір цієї пені, для забезпечення достатнього стримування на практиці. Запропонований законопроектом розмір пені (0,05% на день або 18,25% за рік) одночасно із скасуванням виплати компенсації відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», як це передбачається підпунктом 8 пункту 10 ПРИКІНЦЕВИХ ТА ПЕРЕХІДНИХ ПОЛОЖЕНЬ, не забезпечить працівнику ефективного економічного захисту та адекватного відшкодування всіх збитків у разі затримки зарплати в умовах високої інфляції, яка, наприклад, у 2022 році сягнула 126,6% (грудень до грудня). Разом з тим, Мінекономіки за участі соціальних партнерів впродовж 2021 року було підготовлено низку законопроектів з питань заборгованості із заробітної плати, зокрема проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників на своєчасну та в повному

	трудовий договір, сум вирішуються в порядку, встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів.	обсязі виплату заробітної плати», яким пропонувалося передбачити наступну норму: «У разі затримки виплати заробітної плати на строк більше 15 календарних днів після закінчення місяця, за який здійснюється виплата, роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі та на умовах, визначених трудовим або колективним договором, але не менше облікової ставки Національного банку України у розрахунку на рік за кожен день затримки, та виплатити всю суму заборгованості із заробітної плати з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення». Враховуючи зазначене, пропонуємо статтю 123 викласти в редакції проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати».
	РОЗДІЛ III. ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ	В розділі відсутні гарантії та компенсації працівникам, робота яких має роз'їзний характер, які працюють у польових умовах або вахтовим методом.
	Стаття 124. 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), середнього заробітку. 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, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову	

	службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, зберігаються місце роботи, посада у роботодавців, у яких вони працювали на час 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 (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у закладах охорони здоров'я, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими. 5. Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.	
	Стаття 125. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях 1. Відрядження – це ініційована роботодавцем поїздка працівника на строк, необхідний для виконання роботи, що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце. 2. За працівниками, які направлені у відрядження, протягом усього часу відрядження зберігається місце роботи (посада), та здійснюється оплата праці відповідно до умов трудового договору. 3. Працівники мають право на отримання компенсації у зв'язку з відрядженням. Працівникам, які направляються у відрядження,	Частину 2 викласти в такій редакції: «За працівниками, які направлені у відрядження, протягом усього часу відрядження зберігається місце роботи (посада), та здійснюється оплата праці відповідно до умов трудового договору, але не нижче середнього заробітку.» Обґрунтування: Заперечуємо проти скасування норми щодо оплати праці за виконану роботу у відрядженні не нижче середнього заробітку, що передбачено ст. 121 КЗПП.

	виплачуються добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і у зворотному напрямку, витрати на найм (оренду) жилого приміщення (готельного номеру) та компенсуються інші витрати, передбачені трудовим законодавством та трудовим договором. 4. Правила щодо виплати компенсацій у зв'язку з відрядженням застосовуються також у разі постійного виконання працівником роботи згідно з укладеним трудовим договором за місцем проживання або в іншому місці (надомна або дистанційна робота), що знаходиться в іншому, ніж роботодавець, населеному пункті, та здійснення поїздок до місцезнаходження роботодавця або в іншу місцевість. 5. Якщо час проїзду до місця відрядження або повернення з відрядження збігається з вихідними, святковими днями, ці дні оплачуються у розмірі, встановленому частиною другою статті 113 цього Кодексу, та за згодою сторін працівникові надаються інші дні відпочинку. 6. Працівникам, які направляються у відрядження за кордон, роботодавець до відрядження зобов'язаний надати інформацію щодо: 1) країни чи країн, куди направляється працівник, та тривалості відрядження за кордон; 2) грошової одиниці, в якій здійснюватиметься оплата праці; 3) надання та розміру допомоги у грошовій чи негрошовій формі, пов'язаної з перебуванням за кордоном (у разі надання); 4) умов, що регулюють повернення в державу громадянства працівника. 7. Забороняється направляти у відрядження: 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.	Реалізація норми проєкту загрожує зниженням рівня гарантій оплати праці при направленні у відрядження та порушенням ст. 22 Конституції України щодо недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод людини при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів.

	Стаття 126. Гарантії та компенсації працівникам у разі їх репатріації 1. Репатріація – це повернення працівника, який перебуває поза межами України у відрядженні до його місця проживання чи до місцезнаходження роботодавця, з яким у працівника укладено трудовий договір, для відпочинку (відпустки), продовження виконання обов'язків, передбачених трудовим договором чи припинення трудового договору. 2. Репатріація працівника організовується роботодавцем. 3. Правом на репатріацію користуються працівники, визначені частиною першою цієї статті, у разі: 1) закінчення строку трудового договору або трудового договору на конкретний рейс, що закінчився за кордоном; 2) захворювання, отримання травм чи з інших причин, підтверджених медичним висновком, якщо працівник за медичним висновком є транспортабельним; 3) катастрофи на транспортному засобі, на якому працював працівник; 4) якщо власник транспортного засобу не може виконувати обов'язки роботодавця внаслідок банкрутства, продажу транспортного засобу, зміни реєстрації, арешту транспортного засобу або з інших причин; 5) якщо транспортний засіб, на якому працівник виконував трудову фукнкцію та який без згоди працівника направляється в зону військових дій. 4. Для працівника – члена екіпажу морського судна право на репатріацію виникає у разі перебування його на борту судна 12 та більше місяців, якщо менший строк не передбачений трудовим та/або колективним договором. 5. Днем припинення трудового договору працівника у разі його репатріації вважається щонайменше наступний після прибуття працівника до місця його проживання або до місця укладення з ним трудового договору день. За цей час за працівником зберігається середня заробітна плата.	

	Стаття 127. Гарантії на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю 1. Вагітна жінка 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 жінкою зберігається середня заробітна плата.	
	Стаття 128. Обмеження відрахувань із заробітної плати 1. Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством. 2. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їхньої заборгованості перед роботодавцем можуть здійснюватися у таких випадках: 1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок або винних дій працівника; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на відрядження або переведення до іншої місцевості, на господарські потреби, якщо працівник не оспорює підстав і розміру відрахування; 2) при припиненні трудового договору з працівником до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки. 3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника роботодавцю у разі підтвердження такої шкоди. 3. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, – п'ятдесяти відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові. 4. При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником повинно бути збережено п'ятдесят	

	відсотків заробітку. 5. Обмеження, встановлені частинами третьою і четвертою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків. 6. Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.	
	РОЗДІЛ IV. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА	В проєкті присутні посилання на притягнення до дисциплінарної відповідальності, проте відсутні підстави та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності порядок їх застосування та не визначені органи (особи), які правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення.
	Стаття 129. Загальні засади матеріальної відповідальності працівників 1. Матеріальна відповідальність працівника полягає в обов’язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов’язків. 2. Пряма дійсна майнова шкода – це втрата, погіршення або зниження цінності майна роботодавця, а також витрати роботодавця на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, що сталися внаслідок порушення працівником умов трудового договору. 3. Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно. 4. Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов’язків він дотримувався умов, визначених трудовим договором, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності. 5. Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну	

	пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання роботодавцем зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника. До нормального виробничо-господарського ризику може бути віднесено шкоду, що сталася при відшукуванні 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. 6. Для покладення на працівника матеріальної відповідальності роботодавець повинен довести наявність прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником внаслідок порушення трудових обов'язків. 7. За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати. Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених законом.	
	Стаття 130. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі 1. Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо: 1) умовами трудового договору між працівником і роботодавцем передбачено повну матеріальну відповідальність працівника; 2) майно було отримано працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом; 3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;	

	4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння; 5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостачею, неповерненням, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівникові в користування; 6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві; 7) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок дій, що не належать до трудових обов'язків працівника, якщо роботодавець не вимагав від працівника виконання таких дій; 8) судом встановлено, що пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації; 9) шкоду заподіяно недостачею, неповерненням, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання дистанційної або надомної роботу. 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.	
	Стаття 131. Умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності 1. Трудовим договором, укладеним у письмовій формі з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку, можуть бути передбачені умови щодо повної матеріальної відповідальності під час виконання визначених трудовим договором робіт, які безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданого працівникові майна.	

	Трудовий договір має містити вичерпний перелік матеріальних цінностей, переданих працівникові для виконання визначених трудовим договором робіт. 2. Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені як при укладенні трудового договору, так і після його укладення шляхом оформлення додаткової угоди в порядку визначеному цим Кодексом. 3. У разі відмови працівника від укладення додаткової угоди щодо повної матеріальної відповідальності трудовий договір може бути розірвано з підстав, визначених статтею 60 цього Кодексу.	
	Стаття 132. Розмір прямої дійсної майнової шкоди та порядок її відшкодування 1. Розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі відомостей бухгалтерського обліку з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням фізичного та/або морального зношення, що встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається роботодавцем самостійно з урахуванням фізичного та/або морального зношення та дійсного стану відповідних матеріальних цінностей. 2. У разі розкрадання, недостачі, неповернення, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається роботодавцем самостійно за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків. Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану роботодавцю внаслідок розкрадання, умисного псування, недостачі або втрати окремих видів майна та інших цінностей, а також у випадках, якщо фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством. 3. Роботодавець не пізніше одного місяця з дня встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди роботодавцю, без урахування часу його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці,	

	звертається з вимогою до працівника про її відшкодування. 4. Працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок роботодавця. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснено із розстроченням платежу або в інший спосіб. 5. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду у межах середнього місячного заробітку, і між сторонами трудового договору не досягнуто згоди щодо розстрочення платежу або відшкодування шкоди в інший спосіб, роботодавець має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника. 6. Відрахування із заробітної плати працівника здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 122 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. 7. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середньомісячну заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець має право звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. У такому самому порядку здійснюється притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі, якщо грошова сума в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди не може бути відрахована з його заробітної плати (у зв’язку із припиненням трудового договору з працівником тощо).	
	Стаття 133. Колективна матеріальна відповідальність 1. У разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов’язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, якщо неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за незбереження цінностей, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність. 2. Матеріальна відповідальність між працівниками розподіляється пропорційно до тарифної ставки (окладу) і часу, відпрацьованого	

	кожним із працівників після останньої інвентаризації. Відповідно до цієї вимоги визначається обсяг матеріальної відповідальності працівників, які були прийняті на роботу або звільнені з роботи у період від останньої інвентаризації до виявлення недостачі, пошкодження чи псування матеріальних цінностей, якщо вони відповідно до трудового договору взяли на себе матеріальну відповідальність без проведення інвентаризації. 3. Працівники, які довели відсутність своєї вини у незбереженні матеріальних цінностей, не несуть матеріальну відповідальність за незбереження майна. 4. Перелік робіт, під час виконання яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначаються колективним договором.	
	КНИГА ТРЕТЯ. БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ	Перед словом «здоров'я» додати слово «охорони» 1. У назві «рамкової» та по тексту Директиви про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (89/391/ЄЕС) застосовується термін саме «охорона здоров'я». (Стаття 1 «Загальні положення» Директиви 89/391/ЄЕС Предмет: 1. Ця Директива має на меті запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі») 2. Термін «охорона здоров'я» застосовується також у одній із головних цілей, яку Україна має досягти гармонізуючи своє законодавство до норм ЄС, а саме «покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці» ((пункт і статті 420 Угоди про асоціацію з ЄС). Всі заходи і положення Закону мають бути спрямовані саме на охорону здоров'я працівників та їх безпеку праці. 3.У ДСТУ ISO 45001:2019 (ISO 45001:2018, IDT) «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування» також вживається терміни «охорона

		здоров'я». У випадку врахування пропозиції профспілок щодо зміни назви Книги та розділу необхідно внести зміни по всьому тексту проєкту Кодексу, а саме у словосполученні «безпека та здоров'я працівників на роботі» перед словом «здоров'я» додати слово «охорона» у відповідному відмінку. 4. В Книзі третій, та і в цілому в проєкті відсутні норми державних гарантій прав працівників, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, чим погіршуються норми чинного законодавством, що є порушенням статей 22, 43 Конституції України. 5. В проєкті не прописано чіткий і зрозумілий механізм повноважень профспілок та їх об'єднань щодо захисту прав працівників на безпечні та належні умови праці при здійсненні громадського контролю, як це зазначено в діючому законодавстві
	РОЗДІЛ І. ДЕРЖАВНА (НАЦІОНАЛЬНА) ПОЛІТИКА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ	
	Стаття 134. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Метою державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі є запобігання травматизму на роботі, професійним захворюванням та смертельним випадкам шляхом максимально можливого зниження рівня професійних ризиків і сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі – система визначених на законодавчому рівні цілей і принципів у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі і спрямованих на їх досягнення та реалізацію державно-управлінських рішень, заходів і дій. Система державного управління у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі – сукупність суб'єктів управління (суб'єктів владних повноважень), об'єктів управління (відповідної сфери та галузі суспільного життя), управлінської діяльності та інших суспільних відносин, через які реалізується взаємодія між суб'єктами та об'єктами	1. Назву статті викласти у відповідності до назви Розділу І «Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі», додати слово (національна). Проти такої деталізованої та розширеної редакції статті. Вважаємо, що принципи державної політики мають бути визначені у спеціальному Законі України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» 2. Додати частину 1 наступного змісту: "1. Державна (національна) політика у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання професійним ризикам нещасним випадкам та професійним захворюванням." 3. Визначити, що метою державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників є покращення рівня

	управління. Безпека та здоров'я працівників на роботі – система заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників, із запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, зокрема на етапі планування та проектування. Шкідливий професійний фактор – фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я працівника. 2. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі ґрунтується, але не виключно на принципах: 1) найвищої пріоритетності захисту життя і здоров'я працівників; 2) повної відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці; безпечні умови праці – стан умов праці, за якого відсутні небезпечні або шкідливі професійні фактори чи їх рівні не перевищують гранично допустимих значень; умови праці – сукупність факторів робочого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я та працездатність працівника під час виконання ним трудових обов'язків (роботи); 3) створення належних умов для реалізації працівником права на безпечні умови праці та його відповідальності за свою безпеку; 4) пріоритету запобігання професійним ризикам на основі їх оцінювання та усунення небезпек у джерелах їх виникнення; небезпека – потенційна властивість, притаманна об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника; 5) збалансованого, з урахуванням реального стану справ та характеру	забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, запобігання травматизму та професійним захворюванням шляхом попередження виникнення професійних ризиків, усунення небезпек та шкідливих факторів, мінімізації соціально-економічних наслідків від їх негативного впливу на здоров'я та працездатність працівників, посилення рівня соціального захисту і соціального діалогу, формування сучасного безпечного і здорового виробничого середовища та трудового процесу, зокрема за допомогою забезпечення функціонування національної системи управління, реалізації національних соціальних програм, національної культури профілактики в цій сфері. Така редакція відповідає положенням Рамкової Директиви Ради ЄС № 89/391/ЄС та статті 420 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, положенням Конвенції 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187). 4. По тексту статті після слова «державна» додати «національна». 5. Визначити, що безпека та здоров'я працівників – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, впровадження заходів для запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих виробничих, професійних факторів і професійних ризиків, яка спрямована на збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у процесі трудової діяльності; (Терміни мають бути визначені у спеціальному Законі України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі») 6. Після слова «шкідливий» додати слово «виробничий», слово «спричинити» доповнити словом «травмування,» 7. Визначити, що шкідливий професійний, виробничий фактор - фактор середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити травмування, професійне або виробничо обумовлене захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань,

	і ступеня небезпек державного регулювання; 6) соціального захисту працівників та відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків і професійних захворювань; нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного або шкідливого професійного фактора, що сталися у процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть; 7) всебічного залучення на засадах соціального діалогу всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок до формування державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, її відкритості і прозорості; 8) розвитку на національному рівні культури безпеки і профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі; культура безпеки – система принципів, формальних і неформальних правил, форм поведінки, які базуються на пріоритеті цінності людського життя і здоров'я працівників перед економічними чи будь-якими іншими цілями діяльності роботодавця; культура профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі – система принципів, формальних та неформальних правил, форм поведінки, у якій право на безпечне та здорове робоче середовище визнається на всіх рівнях, а принципам запобігання професійним ризикам надається пріоритет; робоче середовище – сукупність навколишніх факторів, зокрема, але не виключно фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних, способів організації праці, речовин, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них. 9) врахування кращого світового досвіду з організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки на основі міжнародного співробітництва; 10) розроблення та перегляд нормативно-правових актів і встановлення мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників	призвести до порушення здоров'я як працівника, так і його нащадків; 8. Визначити, що: державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі ґрунтується, але не виключно на принципах: визнання найвищим пріоритетом державної політики та найвищою соціальної цінністю безпеку, захист і збереження життя і здоров'я працівників; повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці на рівні підприємства, своєчасного виявлення потенційних небезпек, їх ідентифікацію та оцінювання, усунення у джерелах їх виникнення та здійснення заходів щодо запобігання професійним ризикам; безпечні умови праці – стан умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих, професійних факторів та/або трудового процесу відсутній (усунуто) або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень; умови праці – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків; підвищення рівня охорони здоров'я та безпечних умов праці шляхом забезпечення здійснення безперешкодного державного нагляду (контролю) та громадського контролю у цій сфері, суцільного технічного, контролю за станом виробництв та безпечністю трудового процесу, технологій та продукції; а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці; комплексного розв'язання завдань і вирішення проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, у складі програм соціально-економічному розвитку України, забезпечення участі держави та Пенсійного фонду України у фінансуванні профілактичних заходів у складі цих програм, проведення наукових досліджень, розроблення, впровадження та розвитку національної культури профілактики у цій

	на роботі; 11) визначення у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки, умов, які регулюють проектування, будівництво, розміщення, введення в експлуатацію та реконструкцію виробничих об'єктів, а також виконання певних робіт чи використання робочого обладнання; 12) визначення небезпечних або шкідливих професійних факторів, вплив яких необхідно заборонити чи обмежити; небезпечний професійний фактор – фактор робочого середовища, вплив якого на працівника за певних умов може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника або його смерті; 13) функціонування системи інформування роботодавцем та іншими заінтересованими суб'єктами про нещасні випадки, професійні захворювання, їх реєстрації та проведення розслідувань в установлених законодавством випадках; 14) проведення наукових досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема дослідження щодо впливу хімічних, фізичних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних та інших факторів, які можуть становити небезпеку для здоров'я працівників; 15) забезпечення системи консультування роботодавців і працівників з метою надання їм допомоги щодо організації заходів із мінімізації професійних небезпек і професійних ризиків та застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; 16) функціонування системи державного контролю за додержанням вимог трудового законодавства і застосування санкцій за їх порушення; 17) свободи доступу до інформації про вжиті заходи з реалізації державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також даних про нещасні випадки, професійні захворювання; 18) комплексного підходу до розв'язання проблем і вирішення завдань на основі системи програм у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі; національна програма у сфері безпеки та здоров'я працівників на	сфері; небезпека - джерело чи ситуація, що потенційно може призвести до травмування, погіршення здоров'я чи смерті людини, завдавати шкоду майну, довкіллю, чи їх комбінація; встановлення збалансованого державного регулювання та єдиних вимог з безпеки праці та охорони здоров'я працівників для всіх підприємств та роботодавців незалежно від форм власності та видів діяльності, вільного безкоштовного доступу до нормативно-правової бази та стандартів у цій сфері; соціального захисту працівників, зокрема працівників, зайнятих на важких роботах, роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із небезпечними, шкідливими професійними, виробничими факторами, забезпечення повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; (Відповідно до статті 4 чинного Закону України «Про охорону праці» одним із принципів, на якому базується державна політика в галузі охорони праці, є «соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань». Такий же принцип був закладений у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Проте в подальшому із Закону зазначений принцип було вилучено, що призвело до того, що нині не забезпечується повне відшкодування шкоди працівникам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві. Так, під час лікування потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві окремі медичні послуги, зокрема, дороговартісні (проведення операцій, придбання медичних засобів) оплачуються самим потерпілим. Погіршився рівень надання інших соціальних послуг. Проте, оскільки працівник є застрахованою особою у соціальному страхуванні від нещасного випадку на виробництві, за нього сплачувалися цільові страхові внески, тому в разі настання страхового випадку мають покриватися всі витрати, пов'язані із

	роботі – комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, спрямованих на реалізацію цілей державної (національної політики) та розв'язання найважливіших проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, із визначенням строків їх виконання, складу виконавців, джерел фінансування та іншого ресурсного забезпечення. 19) координації діяльності центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі; 20) мотивації (заохочення) роботодавців і працівників до створення безпечних умов праці з метою збереження життя і здоров'я працівників на роботі. 3. Кабінет Міністрів України: забезпечує проведення державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі; спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади в цій сфері; визначає мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі. 4. Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади формують та реалізують державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідно до наданих їм повноважень, зокрема, шляхом: формування та реалізації науково-технічної політики з безпеки та здоров'я працівників на роботі; розроблення та виконання галузевих програм у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі за участю профспілок; здійснення відомчого контролю за діяльністю суб'єктів господарювання, які входять сфери їх управління, та методичного керівництва з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі; укладення з відповідними галузевими профспілками угоди з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі; участі в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з	відновленням його здоров'я внаслідок заподіяння шкоди, у тому числі і на лікування. Тому необхідно передбачити принцип повного відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків і професійних захворювань.) нещасний випадок на виробництві – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного або шкідливого виробничого, професійного фактора чи середовища, що сталися у процесі або у зв'язку з виконанням працівником трудових обов'язків (роботи), внаслідок яких заподіяно шкоду його здоров'ю або настала його смерть; забезпечення та посилення соціального діалогу шляхом всебічного залучення представницьких органів всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок на національному рівні до формування і реалізації державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників, її відкритості і прозорості; розвитку на державному рівні національної культури безпеки та здоров'я працівників на роботі; виробниче середовище – сукупність навколишніх факторів, в тому числі, але не виключно, фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних факторів, способів організації праці, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них; використання кращого світового досвіду з організації роботи щодо підвищення рівня забезпечення безпеки праці та охорони здоров'я працівників, попередження і управління професійними ризиками та впровадження міжнародних стандартів у цій сфері на основі міжнародного співробітництва; визначення небезпечних або шкідливих професійних виробничих факторів, вплив яких необхідно заборонити чи обмежити; небезпечний виробничий, професійний фактор - фактор середовища і трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов може призвести до травми, раптового погіршення

	безпеки та здоров’я працівників на роботі; організації навчання і перевірки знань з питань безпеки та здоров’я працівників на роботі; утворення аварійно-рятувальних служб, здійснення керівництва їх діяльністю, забезпечення виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи. 5. Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров’я працівників на роботі, передбачені директивами у Додатку XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, визначаються Кабінетом Міністрів України. 6. Нормативно-правовими актами з безпеки та здоров’я працівників на роботі можуть встановлюватися мінімальні вимоги, правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі. Нормативно-правові акти з безпеки та здоров’я працівників на роботі – нормативно-правові акти, якими встановлюються вимоги до безпечних умов праці та здоров’я працівників. Розроблення, прийняття, скасування та внесення змін до нормативно-правових актів з безпеки та здоров’я працівників на роботі здійснюється із обов’язковим залученням організацій профспілок та роботодавців, їх об’єднань на національному та/або галузевому рівні відповідно до законодавства про колективні договори і угоди та соціальний діалог. Нормативно-правові акти з безпеки та здоров’я працівників на роботі переглядаються з урахуванням впровадження досягнень науки, техніки і технологій, соціально-економічного розвитку та повинні сприяти поліпшенню безпечного виконання робіт та підвищенню рівня захисту життя і здоров’я працівників на роботі. 7. Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами,	здоров’я працівника, професійного захворювання або його смерті; функціонування спеціальної єдиної інформаційної (автоматизованої) системи у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі (ІАС) з метою забезпечення інформаційних потреб населення щодо стану умов, безпеки і здоров’я працівників, статистичних даних та оперативної інформації про аварії, нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання, їх причини та вжиті заходи; функціонування системи державного нагляду (контролю) за додержанням вимог законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі; вільного безкоштовного доступу до публічних звітів органів виконавчої влади, результатів їх діяльності у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі, нормативно-правової бази, стандартів, наукових досліджень та розробок, рекомендацій, навчальних та освітніх програм у цій сфері; забезпечення функціонування системи безперервного навчання посадових осіб і інших працівників та їх представників з питань безпеки, гігієни праці, охорони здоров’я, управління професійними ризиками, а також професійної підготовки і підвищення кваліфікації відповідних фахівців у цій сфері, включення вивчення дисциплін з безпеки та здоров’я працівників у всі освітні програми і стандарти; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з безпеки та здоров’я працівників на роботі на місцевому та державному рівнях; впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки та здоров’я працівників, використання економічних методів управління у цій сфері, розробка і реалізація програм державної підтримки роботодавців, мотивація (заохочення) роботодавців і працівників до створення безпечних умов праці, модернізація

	законодавством, колективними договорами 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. 8. Виконання завдань державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі може здійснюватися шляхом розроблення та виконання національних, галузевих, територіальних програм у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	підприємств, впровадження міжнародних стандартів у цій сфері. 9. у тексті проєкту застосовується лише термін «культура профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі» Доцільно зазначити саме його, але назву викласти як «національна культура безпеки та здоров'я працівників на роботі». 10. Визначити, що Кабінет Міністрів україни: на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників готує і подає на підпис Президентові України Національну Стратегію безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, розробляє і затверджує відповідну Національну програму та забезпечує її виконання; створює, підтримує, поступово розвиває і періодично переглядає національну систему безпеки і охорони здоров'я на роботі на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників; 11. Визначити, що: нормативно-правові акти з безпеки та охорони здоров'я працівників – це обов'язкові для виконання правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, якими зокрема встановлюється вимоги з питань безпеки, гігієни праці, охорони здоров'я та вимоги до безпечних умов праці; організації безпечного виробничого середовища та\або трудового процесу; нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників на роботі переглядаються не рідше одного разу на 10 років з урахуванням впровадження досягнень науки, техніки і технологій, соціально-економічного розвитку та повинні сприяти поліпшенню безпечного виконання робіт та підвищенню рівня захисту життя і здоров'я працівників на роботі; 12. Визначити, що: Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами, на важких роботах, законодавством встановлюються гарантії, пільги та

		компенсації, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, , молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгового пенсійного забезпечення, оплати праці в підвищеному розмірі тощо. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством. 13. Визначити, що за рішенням органів державної влади, організацій роботодавців, профспілок, їх об'єднань для проведення консультацій на національному, галузевому та регіональному рівні щодо сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі утворюються консультативні ради. (консультативні ради повинні бути постійно-діючими на всіх рівня)
	Стаття 135. Консультації та залучення організацій роботодавців та профспілок 1. На загальнодержавному рівні формування та оцінювання державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі повинно здійснюватися у співпраці, координації та за участю всеукраїнських об'єднань профспілок та організацій роботодавців. Представники профспілок з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі – особи, призначені чи обрані професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями; у разі відсутності представників профспілок з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі – особи, визначені іншим уповноваженим органом на представництво трудового колективу або вільно обрані та уповноважені трудовим колективом. 2. За рішенням органів державної влади, організацій роботодавців, профспілок, їх об'єднань для проведення консультацій на	

	національному, галузевому та регіональному рівні щодо сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі можуть утворюватися консультативні ради. 3. Колективним договорами, угодами можуть передбачатися інші гарантії, права та обов'язки сторін щодо забезпечення безпечних умов праці. 4. Громадський контроль за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі здійснюють представники працівників; громадський контроль – діяльність представників працівників, їх організацій та об'єднань, предметом якої є здійснення контролю за додержанням законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, з метою запобігання професійним ризикам та забезпечення належного рівня захисту прав працівників у цій сфері;	
	Стаття 136. Облік та розслідування 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 після консультацій із представниками працівників. Інцидент – подія або сукупність подій, що виникає у процесі роботи, яка може призвести або призводить до травмування та завдання шкоди здоров'ю працівника. 2. Роботодавець зобов'язаний надавати інформацію про нещасні випадки та професійні захворювання на виробництві у визначеному законодавством порядку. 3. Проведення розслідування та обліку нещасних випадків і професійних захворювань організовується відповідно до порядку розслідування та обліку нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві. Професійне захворювання – захворювання (зокрема отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника	Проти розширеного та деталізованого викладення статті. Стаття має містити положення щодо обов'язку роботодавця організувати розслідування нещасного випадку та виробництві та/або професійного захворювання та норму, що Порядок розслідування та обліку інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, визначається Кабінетом Міністрів України. Інші вимоги, положення та норми мають бути викладені у спеціальному Законі України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». Викласти назву у редакції: "Облік та розслідування інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань". Визначити, що: порядок розслідування та обліку інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, визначається Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок; роботодавець повинен проводити розслідування всіх інцидентів, з'ясовувати причини їх виникнення та документувати відомості про

	небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних із роботою. 4. Порядок ведення обліку нещасних випадків і професійних захворювань працівників, повідомлення про них та їх розслідування визначається Кабінетом Міністрів України. 5. За результатами проведеного розслідування роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до 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 працівників за вмотивованою заявою потерпілого або його законного представника центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства, має право прийняти рішення про організацію проведення розслідування нещасного випадку. 7. Спеціальні розслідування нещасних випадків та розслідування професійних захворювань у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства. 8. Інформація щодо осіб, яким встановлено професійне захворювання, вноситься до електронної системи епідеміологічного нагляду в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.	них, вести їх облік. Порядок розслідування та ведення обліку інцидентів визначається роботодавцем спільно із представниками працівників; роботодавець зобов'язаний у встановленому порядку повідомляти (інформувати) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників (його територіальні органи), територіальні органи Пенсійного фонду України, а також інші, визначені Порядком, органи, установи та організації про всі нещасні випад; розслідування та ведення обліку нещасних випадків і професійних захворювань здійснюється у встановленому порядку; за результатами проведеного розслідування нещасного випадку (та/ або гострого професійного захворювання) комісією (спеціальною) комісією складається акт встановленої форми; за результатами проведеного розслідування роботодавець у встановлені комісією (спеціальною комісією) з розслідування строки забезпечує усунення причин, що призвели до настання нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання їм у майбутньому; спеціальні розслідування нещасних випадків (гострих професійних захворювань), розслідування професійних захворювань організовує центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства (або його територіальні органи); за результатами проведеного розслідування роботодавець у встановлені комісією (спеціальною комісією) з розслідування строки забезпечує усунення причин, що призвели до настання нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання їм у майбутньому; висновки розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку можуть бути оскаржені у судовому порядку; усі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню у встановленому

		порядку.
	Стаття 137. Освіта у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Під час формування професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик мають визначатися компетентності у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 2. Післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток мають забезпечувати оновлення або формування компетентностей із безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідно до професійних стандартів.	Необхідно визначити, що: вивчення питань безпеки та здоров'я працівників є обов'язковим при здобутті всіх видів освіти; при здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової освіти, вищої та післядипломної освіти вивчення основ безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників забезпечується шляхом включення до стандартів цих видів освіт, обов'язкових компетентностей із безпеки та здоров'я працівників на роботі; вивчення основ безпеки та здоров'я працівників в закладах освіти (професійно-технічні навчальні заклади, вищі навчальні заклади) проводиться за типовими навчальними планами і програмами з цього предмета і навчальних дисциплін, які затверджуються головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти і науки (далі - МОН) за погодженням із Держпраці; вивчення нормативних дисциплін з безпеки та здоров'я працівників в усіх вищих навчальних закладах здійснюється відповідно до стандартів вищої освіти, затверджених в установленому законодавством порядку.
	Стаття 138. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку та професійного захворювання, які можуть спричинити втрату працездатності, відповідно до законодавства. 2. Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності,	Необхідно визначити, що роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинити втрату працездатності, відповідно до законодавства. Формулювання частини другої створюють правову невизначеність, та ставлять під питання отримання працівником відшкодування, тому що роботодавець не будучи органом, що виплачує відповідні страхові суми згідно з законодавством, не може «відшкодовувати страхові виплати, передбачені законодавством», а може лише виплатити працівнику суму, що дорівнює розміру

	відповідно до законодавства, відшкодування такому працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, покладається на роботодавця. Сплата роботодавцем цих виплат не звільняє його від адміністративної, кримінальної чи фінансової відповідальності, передбаченої законом. 3. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається виплата такому працівникові суми відшкодування у розмірах, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у частині розміру страхових виплат, який розраховується з таких сум винагороди. 4. Роботодавець за власний рахунок або за добровільної часткової участі працівників в оплаті страхової премії за договором страхування може додатково застрахувати їх життя, здоров'я та працездатність за класом страхування 1, визначеним статтею 4 Закону України «Про страхування».	неотриманої працівником з вини роботодавця страхової виплати. Необхідно визначити, що: роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим від нещасних випадків на виробництві та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору; за працівниками, які втратили працездатність зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження місця роботи (посади) та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи роботодавець забезпечує проведення його навчання і\або перекваліфікації, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій; час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи працівника для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.
	Стаття 139. Наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Держава створює умови для підвищення рівня наукових знань і проведення досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема шляхом фінансової підтримки проведення науково-дослідних робіт у цій сфері підприємствами, установами, організаціями та іншими інституціями різних форм власності. 2. Заохочення державою досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі також передбачає: 1) підтримку утворення дослідницьких структур, структур післядипломного навчання для фахівців, дослідників і науковців;	Необхідно визначити, що наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі можуть фінансуватися з Державного бюджету та з будь-яких інших джерел, не заборонених законом.

	2) організацію та координацію співпраці між різними заінтересованими національними структурами, сторонами соціального діалогу; 3) вільний доступ та поширення результатів досліджень та іншої науково-технічної інформації, що сприяє просуванню знань і досягненню прогресу в наукових дослідженнях; 4) заохочення національних науково-дослідних установ до участі в міжнародних заходах, проектах; 5) заохочення до вивчення передового досвіду у сфері попередження професійних ризиків та захисту життя і здоров'я працівників, а також його впровадження роботодавцями. 3. Наукові дослідження, насамперед, повинні бути зосереджені на посиленні запобігання професійним ризикам і захисту здоров'я працівників. 4. Центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та у сфері охорони здоров'я, затверджують та координують проведення наукових досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 5. Наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі можуть фінансуватися з будь-яких інших джерел, не заборонених законом.	
	Стаття 140. Забезпечення дотримання санітарних норм та правил 1. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, на підставі результатів токсикологічних, гігієнічних, епідеміологічних, інших наукових досліджень та аналізу професійних ризиків затверджує за медичними критеріями санітарні норми та правила, санітарно-гігієнічні та санітарно-протиепідемічні правила і норми, санітарно-епідеміологічні правила і норми, протиепідемічні правила і норми, гігієнічні та протиепідемічні правила і норми, державні санітарно-епідеміологічні нормативи, санітарні регламенти у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	У частині другій слово «робоче» замінити на «виробниче», додати слово «виробничих» після слова «професійних». Визначити, що: атестація робочих місць за умовами праці - комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників в процесі трудової діяльності; робоче місце - місце постійного чи тимчасового перебування працівника в процесі трудової діяльності, яке безпосередньо чи опосередковано перебуває під контролем роботодавця;

	2. З метою санітарно-гігієнічної оцінки факторів робочого середовища і трудового процесу на відповідність санітарним нормам та правилам за показниками небезпечних та шкідливих професійних факторів, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їх нащадків (як сьогодні, так і в майбутньому) роботодавці за власний рахунок повинні проводити атестацію робочих місць/зон за умовами праці. Атестація робочих місць/зон – комплексне оцінювання факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи. Робоче місце – одне або кілька визначених у межах робочої зони місць, переважно на якому (яких) працівник виконує роботу, обладнане (обладнані) необхідними для виконання такої роботи матеріально-технічними засобами. Робоча зона – місця, простір, призначені для розташування робочих місць, у приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що належать роботодавцю та/або використовується ним, до яких працівник має доступ в ході виконання роботи, а також будь-яке інше місце, що прямо або опосередковано контролюється роботодавцем, де працівник повинен перебувати або в напрямку якого рухатися під час виконання роботи. 3. Проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці є обов'язковим у випадках, коли законодавством або колективним договором, угодою прямо встановлено її проведення для відповідних виробництв, робіт, професій, посад, показників та/або коли забезпечення певних гарантій особи та/або набуття нею права на пільги і компенсації визначається законодавством у прямій залежності від результатів такої атестації. 4. Роботодавці залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі та представників працівників повинні планувати та здійснювати заходи	робоча зона – визначений простір, у якому розташовані робочі місця постійного або тимчасового (непостійного) перебування працівників; результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці і оздоровлення працівників та під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств, установ та організацій, обґрунтування пропозицій про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах; у випадках, коли дія шкідливих факторів повністю не усунута, роботодавець за кошти підприємства забезпечує працівників, зайнятих на важких роботах , на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливими виробничими професійними факторами, пільгами та компенсаціями, що надаються в порядку, визначеному законодавством; роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством; протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніш як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково; відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації робочих місць за умовами праці покладається на роботодавця; державний нагляд (контроль) за своєчасністю та якістю проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства, громадський контроль – представники працівників з питань безпеки та здоров'я;

	для покращення умов праці з метою зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів шляхом усунення чи зменшення їх рівня до гранично допустимих значень. 5. Порядок проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці визначається Кабінетом Міністрів України. Методика проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці визначається 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. 6. З метою атестації робочих місць/зон проводяться гігієнічні дослідження умов праці. Гігієнічні дослідження умов праці проводять суб'єкти господарювання, які повинні відповідати вимогам встановленим Кабінетом Міністрів України. 7. Державний контроль за своєчасністю проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства. 8. Не допускається застосування небезпечних професійних факторів у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації відповідно до законодавства.	
	Стаття 141. Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки 1. Умови праці підвищеної небезпеки – умови праці, що характеризуються підвищеним ступенем професійного ризику щодо виникнення аварій, пожеж, інших раптових подій, які загрожують життю та здоров'ю працівників. У випадках коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на життя і здоров'я працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватися лише за наявності щонайменше однієї з таких умов:	1. Проти розширеного та деталізованого викладення статті. Стаття має містити положення щодо основних умов виконання робіт підвищеної небезпеки та норму, що Порядок видачі, відмови у видачі, припинення дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України. Інші вимоги, положення та норми мають бути викладені у спеціальному Законі України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». 2. У частині першій після слова «виникнення» додати «нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань». 3. Також, частина 1 статті 141 проєкту визначає спеціальні умови

	1) встановленого регулятором договору страхування життя, здоров'я та працездатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, за класом страхування 1, визначеним статтею 4 Закону України «Про страхування»; або 2) дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, отриманого відповідно до цієї статті, або зареєстрованої декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 2. Договір страхування життя, здоров'я та працездатності працівників під час виконання робіт, зазначених у частині першій цієї статті, має передбачати страхові виплати працівникам або членам їх сімей у розмірах, не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Порядок та умови такого 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. 3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, зазначений у частині першій цієї статті, видається роботодавцю центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, на підставі позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається військовим частинам, підприємствам, установам, організаціям, що належать до сфери управління відповідних центральних органів виконавчої влади, спеціально уповноваженими структурними підрозділами таких центральних органів виконавчої влади 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.	виконання робіт підвищеної небезпеки, а саме наявність: 1) встановленого регулятором договору страхування життя, здоров'я та працездатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, за класом страхування 1, визначеним статтею 4 Закону України "Про страхування"; або 2) дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, отриманого відповідно до цієї статті, або зареєстрованої декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. Формулювання статті суперечить Конвенції № 155. Конвенція МОП № 155 передбачає заборону чи обмеження таких робіт залежно від дозволу чи контролю компетентного органу і не передбачає заміну дозволу додатковим страхуванням. Згідно з цією Конвенцією, такі роботи, через підвищений рівень професійного ризику, пов'язаний з ними, повинні бути під додатковим контролем із боку компетентного органу, щоб забезпечити безпеку та здоров'я працівників під час виконання цих особливо небезпечних робіт. Таким чином, договір додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, не повинен заміняти чинний дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки. 4. Відповідно до вимог Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та частини 1 статті 138 цього проєкту роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування ВСІХ працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства. Договір страхування життя, здоров'я та працездатності працівників під час виконання робіт є додатковим видом страхуванням. Відповідно до редакції частини 2 не зрозуміло, які страхові виплати передбачені потерпілому від нещасного випадку працівнику, який виконував роботи підвищеної небезпеки та був додатково застрахований : виплати за рахунок Пенсійного фонду України чи страхової компанії, або обидві виплати?!

	5. Порядок видачі, відмови у видачі, припинення дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України. 6. Перелік робіт підвищеної небезпеки, визначених у частині першій цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України. 7. 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. 8. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви про одержання дозволу та позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею. 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. 9. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, приймає рішення про відмову у видачі дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки в разі: 1) неподання роботодавцем документів, необхідних для одержання дозволу, згідно із встановленим вичерпним переліком та/або їх оформлення з порушенням встановлених вимог; 2) виявлення в документах, поданих роботодавцем, недостовірних відомостей; 3) надання позитивного висновку експертизи щодо спроможності	Також не зрозуміло, чи будуть передбачені застрахованому працівнику відповідні виплати у випадку настання з ним нещасного випадку, який стався не при виконанні робіт підвищеної небезпеки, а наприклад при ДТП? 5. У частині 3 слова «центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» замінити на «центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства» 6. Визначити, що дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається на безоплатній основі та діє 5 років. 7. З метою недопущення неоднозначних тлумачень вважаємо, що частини 5, 6 та 18 варто об'єднати та викласти у редакції: Перелік робіт підвищеної небезпеки, порядок видачі дозволів та реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі визначається Кабінетом Міністрів України. 8. У частині 9 Слова «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» замінити на «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства» 9. Частину 10 викласти в редакції: Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки припиняється відповідно до вимог Закону України "Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності", а також у разі наявності таких підстав: заява роботодавця або уповноваженої ним особи про припинення дозволу; припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення або ліквідація) або підприємницької діяльності фізичною особою - підприємцем; виявлення у поданих роботодавцем документах недостовірних відомостей щодо виконання робіт підвищеної небезпеки, на які

	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. 10. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки припиняється відповідно до вимог Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності», а також 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 державним інспекторам праці під час здійснення ними заходів державного контролю. 11. Про припинення дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець повідомляється в письмовій формі із зазначенням підстав щодо припинення цього дозволу протягом п'яти днів з дня прийняття рішення органом, який видав цей дозвіл. 12. 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», дозвіл, передбачений цією статтею, надається інвестору в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. 13. У будь-якому випадку, визначеному частиною першою цієї статті, роботодавець несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників на роботі і зобов'язаний вживати передбачених цим Кодексом заходів до максимального можливого зменшення професійних ризиків і впливу робочого середовища на безпеку та здоров'я працівників на роботі. 14. Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері	видано дозвіл; настання нещасного випадку із смертельним або іншим тяжким наслідком, групового нещасного випадку, якщо в акті розслідування встановлено, що причиною такої події стало недодержання вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі під час виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл; документально підтвердженого факту створення перешкод під час проведення посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, або його територіального органу перевірки додержання вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників." 10. У проєкті Трудового кодексу питання реєстрації декларації повинні бути викладені коротко, тезисно. Деталі щодо самої процедури оформлення, реєстрації, строків таких дій мають бути визначені у підзаконному акті (частина 18 цієї статті). Так, до прикладу слова «кур'єром за додаткову плату» - не потрібне уточнення на рівні Кодексу! Необхідно об'єднати пункти 14 та 15 та викласти у редакції: "Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі подається роботодавцем або уповноваженою ним особою до адміністратора центру надання адміністративних послуг у паперовій формі або в електронній формі, до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників (дозвільного органу) та реєструється дозвільним органом в Реєстрі декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі на безоплатній основі протягом п'яти робочих днів з дня її надходження." 12. Частини 16, 19, 20 - 22 виключити, визначив у підзаконному акті 13. Необхідно прописати підстави до зняття декларації з

	безпеки та здоров'я працівників на роботі подається роботодавцем або уповноваженою ним особою, надсилається поштою або за бажанням суб'єкта звернення, кур'єром за додаткову плату, до адміністратора центру надання адміністративних послуг у паперовій формі або в електронній формі до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі (дозвільного органу). 15. Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі реєструється дозвільним органом в Реєстрі декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі і на безоплатній основі протягом п'яти робочих днів з дня її надходження. Датою надходження декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі вважається дата її реєстрації як вхідної кореспонденції державним адміністратором або дозвільним органом, а в разі надсилання рекомендованим листом - дата, зазначена на поштовому штемпелі підприємства зв'язку. 16. Державний адміністратор протягом одного робочого дня після надходження декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі передає її дозвільному органу. 17. Суб'єкт господарювання набуває право вчиняти дії щодо виконання робіт підвищеної небезпеки, передбачені частиною другою цієї статті, з дня реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідним дозвільним органом. 18. Перелік видів робіт підвищеної небезпеки, форма декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, порядок її подання та реєстрації визначаються Кабінетом Міністрів України. 19. Особи, які подали декларацію відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, несуть передбачену законом відповідальність за достовірність даних, зазначених у поданій декларації.	реєстрації. На сьогодні чинним законодавством механізму зняття декларації з реєстрації (наприклад при виявленні недостовірних у ній відомостей чи настанні нещасного випадку) не передбачено, що є неправильним.

	20. Відмова в реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі не допускається. 21. У разі зміни відомостей або виявлення суб'єктом господарювання помилки в поданій декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі суб'єкт господарювання в порядку, встановленому цим пунктом для подання декларації, подає оновлену декларацію протягом семи робочих днів з дня настання таких змін або з дня подання декларації в разі виявлення помилки. 22. Реєстр декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі розміщується на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	
	Стаття 142. Спеціальні умови використання робочого обладнання 1. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів до забезпечення того, щоб робоче обладнання, надане працівникам, відповідало виду робіт, які виконуються, або було належним чином пристосоване для її виконання та могло використовуватися працівниками, не ставлячи під загрозу їх безпеку та здоров'я. Робоче обладнання – машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування, що використовується роботодавцем або найманим працівником на роботі. 2. 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. 3. Якщо неможливо повністю забезпечити використання робочого обладнання працівниками без ризику для їх безпеки та здоров'я, роботодавець вживає відповідних заходів до мінімізації таких ризиків. 4. Робоче обладнання підвищеної небезпеки може використовуватися	1. Використовувати термін «виробниче обладнання». 2. Слова «центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» замінити на «центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства» 3. Відповідно до пунктів 5,7,8,9 цієї статті передбачається розробка 4-х ! нормативно-правових актів - постанов КМУ, якими буде затверджено: Порядок повідомлення про використання робочого обладнання підвищеної небезпеки; Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки, порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання підвищеної небезпеки; Вимоги до суб'єктів господарювання, які проводять обов'язкові технічні огляди робочого обладнання підвищеної небезпеки;

	за умови повідомлення про його використання центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також проведення обов'язкових технічних оглядів відповідно до законодавства. Використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без повідомлення про його використання та проведення обов'язкових технічних оглядів забороняється. Використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, зокрема запуск та зупинка обладнання, його використання, транспортування, ремонт, модифікація, налаштування, експлуатація та обслуговування, включаючи очищення. Модифікація – внесення змін у конструкцію обладнання, що використовується, з метою зміни технічних характеристик або підвищення безпечності, технічного рівня чи поліпшення економічних характеристик. Технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості монтажу, ремонту, модифікації (реконструкції та модернізації), умов та строку подальшого безпечного використання робочого обладнання, оцінювання технічного стану складових частин, деталей або їх елементів, перевірки їх на відповідність технічним вимогам. Реєстрація робочого обладнання підвищеної небезпеки, призначеного виключно для військових цілей, здійснюється уповноваженими структурними підрозділами військових формувань. Технічні огляди зазначеного обладнання проводяться в порядку, визначеному керівниками державних органів, у підпорядкуванні яких перебувають військові формування. 5. Повідомлення про використання робочого обладнання підвищеної небезпеки здійснюється безоплатно, в електронній формі, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. 6. Роботодавець проводить моніторинг, оцінку технічного стану робочого обладнання та нагляд за його безпечним використанням відповідно до вимог законодавства. 7. Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки, порядок	Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками на роботі. Це не відповідає основному з принципів державної політики – дерегуляції. Доцільно об'єднати пункти та викласти їх у наступній редакції: Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками на роботі, перелік виробничого обладнання підвищеної небезпеки та порядок повідомлення про його використання встановлюються Кабінетом Міністрів України. Порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання підвищеної небезпеки та вимоги до суб'єктів господарювання, які їх проводять встановлюються Кабінетом Міністрів України.

	проведення технічних оглядів робочого обладнання підвищеної небезпеки встановлюються Кабінетом Міністрів України. 8. Обов'язкові технічні огляди робочого обладнання підвищеної небезпеки проводяться суб'єктами господарювання, які повинні бути акредитовані національним органом України з акредитації та відповідати вимогам встановленим Кабінетом Міністрів України. 9. Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками на роботі встановлюються Кабінетом Міністрів України.	
	Стаття 143. Захист генетичного спадку 1. Захист генетичного спадку передбачає необхідність проведення аналізу наявності на/у робочих місцях/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 проводитися 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. Спостереження за станом здоров'я працівників – комплекс заходів, спрямованих на виявлення впливу умов праці на здоров'я працівників шляхом аналізу та оцінки стану їх здоров'я, психічної та фізіологічної придатності до виконання роботи, рівня і структури захворюваності, а	

	також визначення за результатами такого спостереження заходів з оздоровлення працівників, їх медичної та/або професійної реабілітації. 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. За результатами медичного огляду лікар-профпатолог: 1) інформує працівника про результати огляду; 2) надає рекомендації стосовно необхідності продовження спостереження за станом здоров'я та здійснення профілактично-оздоровчих заходів; 3) з урахуванням обмежень, пов'язаних із лікарською таємницею, інформує роботодавця про результати огляду з метою запобігання ризиків для здоров'я працівника та надає рекомендації щодо здійснення профілактично-оздоровчих заходів. 7. 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 II. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ	
	Стаття 144. Система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі 1. Система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі – сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, які спрямовані на створення безпечних умов праці для працівників, збереження їх здоров'я та є частиною загальної системи управління діяльністю роботодавця. 2. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, яка базується на таких ієрархічних та послідовних принципах:	

	1) уникнення небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків; 2) оцінювання небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків, яких не можна уникнути; оцінювання професійних ризиків – систематичний і безперервний процес вивчення всіх аспектів, пов'язаних із роботою, з метою визначення професійних небезпек, їх аналізу (як якісного, так і кількісного), оцінювання впливу професійних ризиків на безпеку та здоров'я працівників на роботі; 3) усунення небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків у джерелах їх виникнення; 4) адаптації працівника до умов праці, зокрема під час облаштування робочого місця/зони, вибору методів праці та робочого обладнання, з метою полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому обладнанням, та запобігання або зменшення впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків на працівника, зокрема з урахуванням гендерних особливостей; 5) адаптації умов праці до технічного прогресу; 6) заміни небезпечного робочого обладнання, робочих процесів, небезпечних та шкідливих професійних факторів фізичної, хімічної, біологічної та іншої природи на безпечні або менш небезпечні; 7) розроблення політики запобігання професійним ризикам, що охоплює організацію роботи, умови праці, соціальні відносини 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. інструктаж – доведення до відома працівників змісту встановлених законодавством та/або роботодавцем вимог щодо безпечного виконання робіт, характерних помилок на робочих місцях осіб, яких інструктують,	

	поглиблення знань і навичок із безпечного виконання робіт. 3. Система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі охоплює: організаційну структуру, діяльність з управління професійними ризиками, обов'язки, процедури, процеси та ресурси, які спрямовані на створення безпечних умов праці для працівників на роботі та збереження їх здоров'я. 4. Примірне положення про функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	
	Стаття 145. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. З метою організації та забезпечення належного функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі роботодавці: 1) у яких кількість працівників перевищує 300 осіб або перевищує 50 осіб у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі; 2) у яких кількість працівників перевищує 50 осіб або незалежно від кількості працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі. Уповноважений з безпеки та здоров'я працівників на роботі – визначений роботодавцем компетентний працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників, або юридична особа чи фізична особа – підприємець, що в установленому законодавством порядку надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 2. Роботодавці одночасно з виконанням вимог, визначених у частині	1. Проти такого розширеного та деталізованого викладення статті. Стаття має містити положення щодо обов'язку роботодавця утворити один або декілька уповноважених структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі. Інші вимоги, положення та норми мають бути викладені у спеціальному Законі України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» 2. Пункт 2 частини 1 статті 145 суперечить частині 3 зазначеної статті. Відповідно до пункту 2 частини 1 уповноважену особу призначають з числа найманих працівників, якщо кількість працівників перевищує 50 осіб, частиною 3 цієї ж статті передбачено, що уповноважену особу з числа найманих працівників призначають при кількість працівників, яка не перевищує 50 осіб. Частини 1 та 3 потребують суттєвого доопрацювання та об'єднання в одну частину. Вважаємо, що у статті повинно бути чітко визначено, що при кількості працівників до 50 осіб призначається уповноважена особа з безпеки та здоров'я працівників на роботі, яка виконує свої функції за сумісництвом. При кількості працюючих більше 50 осіб має бути призначена уповноважена особа, яка буде виконувати виключно ці функції, або створений відповідний структурний підрозділ.

	першій цієї статті, мають право додатково залучати для організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 3. Роботодавці, у яких кількість працівників не перевищує 50 осіб, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, та/або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, або залучають суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 4. Зазначені у частинах першій – третій цієї статті уповноважені структурні підрозділи, уповноважені особи з числа найманих працівників та залучені суб'єкти господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, повинні мати необхідну кваліфікацію і професійні якості, можливості та засоби, а також достатню кількість персоналу для того, щоб забезпечувати організацію функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі з урахуванням розміру підприємства, кількості працівників та небезпек, яких можуть зазнати працівники. 5. Примірне положення про уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі та уповноважену особу з числа найманих працівників, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі є: 1) організація, координація та моніторинг за станом ефективності функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі; 2) організація та участь в ідентифікації небезпек, аналізі та	Залучення суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі має бути можливим при будь-якій кількості працівників, але при обов'язковому призначені уповноваженої особи (підрозділу) з безпеки та здоров'я працівників на роботі з числа найманих працівників. Вважаємо занадто ускладненим застосовувати два критерії для призначення уповноважених осіб – 300 працівників та 50 працівників. Крім того, розрахунок саме такої кількості осіб, на нашу думку, є незрозумілим та необґрунтованим, а прив'язка до робіт підвищеної небезпеки - недоцільною. 3. Пункти 5 та 6 частини 6 – є зобов'язаннями роботодавця! Пункт 5 – виключити. Пункт 8 – перенести до статті 25. Тим більше, що за «незабезпечення надання домедичної допомоги» (пункт 8, частини 4 статті 35) – передбачена відповідальність саме роботодавця у вигляді штрафної санкції. 4. Запропонована редакція частини 7 викликає запитання, кому безпосередньо буде підпорядкована уповноважених особа з безпеки та здоров'я працівників чи структурний підрозділ? Як реалізувати зазначену норму на практиці? Для ефективного і однакового застосування цієї норми необхідно у цьому Законі дати правове визначення «професійної незалежності» уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі, щоб уникнути різних її тлумачень. 5. У разі залучення суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, роботодавець надає такому суб'єктові господарювання інформацію, необхідну для організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, проведення ідентифікації небезпек, аналізу та оцінювання професійних ризиків на/у всіх робочих місцях/зонах і на всіх етапах діяльності роботодавця.

	оцінюванні професійних ризиків, складання відповідних документів, 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 індивідуального та колективного захисту; 5) контроль виконання працівниками вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників на роботі; 6) організація спостереження за станом здоров'я працівників та проведення медичних оглядів; 7) організація спостереження за факторами робочого середовища, 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/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 оцінюванні характеристик нового робочого обладнання, які стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі; 13) сприяння пристосуванню робочого середовища до працівників; 14) сприяння здійсненню заходів із професійної реабілітації.	

	7. Під час виконання зазначених функцій уповноважені з безпеки та здоров'я працівників на роботі незалежно від способу їх визначення та/або їх персонал, повинні мати професійну незалежність від роботодавців, працівників та їх представників. 8. Вимоги до суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, їх працівників, працівників уповноважених структурних підрозділів та уповноважених осіб встановлюються Кабінетом Міністрів України. 9. Облік суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та відповідають встановленим вимогам, ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням тудового законодавства, у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 10. У разі залучення суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, роботодавець надає такому суб'єктові господарювання інформацію, необхідну для організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, проведення ідентифікації небезпек, аналізу та оцінювання професійних ризиків на/у всіх робочих місцях/зонах і на всіх етапах діяльності роботодавця. 11. 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. 12. Відповідальність суб'єкта господарювання, який надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за неналежне надання послуг визначається договором про надання таких послуг та забезпечується, зокрема, шляхом укладення договору страхування відповідальності за шкоду, яку може бути заподіяно третім особам, за класом страхування 13, визначеним статтею 4 Закону України «Про страхування».	

	Стаття 146. Управління професійними ризиками 1. Професійний ризик – імовірність порушення (ушкодження) здоров'я працівника внаслідок несприятливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів або робочого середовища з урахуванням тяжкості наслідків такого впливу на здоров'я працівника та втрати ним працездатності. 2. Управління професійними ризиками – спланований, систематичний процес виявлення небезпек, оцінювання та зниження професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників на роботі. 3. До елементів управління професійними ризиками належить: 1) ідентифікація небезпек, зокрема шляхом проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці; ідентифікація небезпек – процес розпізнавання наявності небезпеки та визначення її характеристик; 2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення їх ступеня та розподіл за рівнями небезпеки, визначення груп персоналу, що підпадають під вплив таких ризиків, як для робочої зони в цілому, так і окремих робочих місць; 3) планування здійснення роботодавцем заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків до прийнятного рівня; 4) впровадження запланованих заходів; 5) нагляд, періодичний аналіз та контроль. 4. Під час планування заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, використовуються, але не виключно такі методи (від найбільш до найменш ефективного): 1) уникнення професійних ризиків — застосування заходів, що виключають можливість реалізації виявлених професійних ризиків; 2) оцінка професійних ризиків, яких не можна уникнути; 3) запобігання виявленим професійним ризикам у джерелах їх	

	виникнення, зокрема, шляхом: а) вжиття заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів та обладнання, небезпечних та шкідливих професійних факторів фізичної, хімічної, біологічної та іншої природи на безпечні або менш небезпечні; б) вжиття інженерних (технічних) заходів, спрямованих на ізоляцію джерел небезпеки, встановлення систем захисту та блокування, засобів колективного захисту працівників; в) вжиття адміністративних заходів, які передбачають врахування можливості кожного працівника для виконання дорученої йому роботи з точки зору безпеки та здоров'я; організацію та забезпечення проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів, навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі та належних інструктажів; інформування працівників та їх представників про професійні ризики і проведення консультацій з ними щодо них; г) застосування засобів індивідуального захисту в разі неможливості уникнути або запобігти професійним ризикам у визначені способи або на додачу до них. 5. Під час планування та впровадження заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, необхідно прагнути до досягнення мінімально можливого рівня професійного ризику. 6. Управління професійними ризиками здійснюється з урахуванням методичних рекомендацій, затверджених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	
	Стаття 147. Засоби колективного та індивідуального захисту 1. Роботодавець визначає необхідність застосування засобів колективного захисту працівників на/у робочих місцях/зонах, враховуючи небезпечні та шкідливі професійні фактори, впливу яких працівники зазнають або можуть зазнати, засоби праці, що використовуються, та результати оцінки ризиків.	1. Частину 6 необхідно викласти у редакції "Забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту, їх утримання, здійснення заходів із виробничої санітарії та гігієни (зокрема забезпечення мийними, знезаражувальними, дезінфікуючими засобами) виконується за рахунок загальновиробничих витрат роботодавця. Обсяг таких витрат має відповідати потребі в таких

	Засоби колективного захисту – засоби захисту працівників, що конструктивно та/або функціонально пов’язані з робочим обладнанням, робочим процесом, приміщенням, будівлею, спорудою, робочим місцем/зоною. 2. У разі неможливості уникнути або запобігти професійним ризикам для життя і здоров’я працівників засобами колективного захисту чи іншими запобіжними заходами або якщо технологічно є неможливим забезпечення належного рівня захисту колективними засобами, роботодавець повинен забезпечити працівників засобами індивідуального захисту. Запобіжні заходи – організаційні, правові, технічні, медичні, санітарно-гігієнічні, протиепідемічні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення професійних ризиків. Засоби індивідуального захисту – засоби, які призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту від одного або більше професійних ризиків, які могли б становити загрозу життю та здоров’ю працівника, а також будь-які пристосування, аксесуари чи змінні компоненти, призначені для цієї мети. 3. Засоби індивідуального захисту, які надаються працівникові, мають враховувати оцінювання професійних ризиків та можливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів і відповідати встановленим вимогам, зокрема щодо належного рівня захисту. 4. Засоби індивідуального захисту повинні використовуватися за призначенням та відповідати вимогам технічного регламенту. 5. Мінімальні вимоги до безпеки та здоров’я працівників на роботі під час використання працівниками засобів індивідуального захисту визначаються Кабінетом Міністрів України. 6. Забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту, здійснення заходів із виробничої санітарії та гігієни (зокрема забезпечення мийними, знезаражувальними, дезінфікуючими засобами) виконується за рахунок загальновиробничих витрат роботодавця. Обсяг таких витрат має відповідати потребі в таких засобах, визначеній	засобах, визначеній роботодавцем з урахуванням положень нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників на роботі, колективних договорів та угод, і не може бути обмежений.” 2. Необхідно визначити, що: у разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок; згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

	роботодавцем з урахуванням положень нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників на роботі, колективних договорів та угод, і не може бути обмежений.	
	Стаття 148. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі 1. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі застосовується для оцінювання ефективності її функціонування. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі – документований процес незалежного, систематичного збору і аналізу інформації для об'єктивного оцінювання системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі на відповідність вимогам законодавства, оцінювання ефективності функціонування такої системи та заходів із зменшення професійних ризиків. 2. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі може бути проведений роботодавцем або незалежною від роботодавця компетентною організацією. 3. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі проводиться роботодавцем за його рішенням визначеними ним компетентними працівниками. Методичні рекомендації щодо проведення роботодавцем аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 4. Роботодавці, які виконують роботи підвищеної небезпеки, зобов'язані регулярно, але не рідше одного разу на п'ять років, проводити аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі незалежною від роботодавця компетентною організацією та надавати висновки і рекомендації за результатами такого аудиту на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства, протягом 10 робочих днів.	Необхідно визначити, що аудит системи управління безпекою та здоров'я працівників – систематичний, незалежний та задокументований процес отримання об'єктивних доказів і об'єктивного їх оцінювання з метою визначення ступеня виконання вимог законодавства, ефективності функціонування такої системи, запобігання професійним ризикам та інших критеріїв аудиту; аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі може бути проведений роботодавцем, а саме визначеними ним компетентними працівниками., або незалежною від роботодавця компетентною організацією; роботодавці, які виконують роботи підвищеної небезпеки щодо яких необхідно дотримуватися спеціальних умов, встановлених статтею 11 цього Закону, зобов'язані регулярно, але не рідше одного разу на п'ять років, проводити аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі незалежною від роботодавця компетентною організацією. Норму щодо надання висновків аудиту Держпраці краще визначити на рівні підзаконного акту.

	Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі проводиться незалежною від роботодавця компетентною організацією на підставі договору з суб'єктами господарювання, що надають послуги з аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі та відповідають вимогам, встановленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 5. Висновки та рекомендації, надані за результатами проведення аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі роботодавець доводить до відома працівників, представників працівників, уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі шляхом розміщення на своєму офіційному вебсайті або в інший доступний спосіб, визначений роботодавцем.	
	Стаття 149. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників 1. Роботодавець забезпечує проведення спостереження за станом здоров'я працівників та розроблення заходів, спрямованих на запобігання професійним ризикам та їх впливу на здоров'я працівників. 2. Таке спостереження за вибором роботодавця проводиться: 1) лікарем-спеціалістом з числа найманих працівників роботодавця, який має сертифікат за спеціальністю "професійна патологія"; або 2) закладом охорони здоров'я з надання первинної медичної допомоги та фізичною особою – підприємцем, яка одержала ліцензію на провадження відповідного виду господарської діяльності в установленому законом порядку. Первинну медичну допомогу надають лікарі загальної практики – сімейні лікарі, лікарі інших спеціальностей, визначених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, та інші медичні працівники, які працюють під їх керівництвом; або 3) закладом охорони здоров'я з надання спеціалізованої медичної допомоги та лікарем, що провадить господарську діяльність з медичної	1. Проти такого розширеного та деталізованого викладення статті. Стаття має містити положення щодо обов'язку роботодавця організувати проведення спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників. Інші вимоги, положення та норми мають бути викладені у спеціальному Законі України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» 2. У частині 5 слова «не може містити медичні дані чи іншу інформацію, яка є конфіденційною» - виключити. Інформація про стан здоров'я людини апріорі є конфіденційною інформацією. 3. У частині 9 Речення «Роботодавець повинен ознайомити працівника із змістом медичного висновку про проходження медичного огляду під підпис» - виключити. Із змістом медичного висновку про проходження медичного огляду працівника мають ознайомлювати фахівці закладу охорони здоров'я, де проводився медичний огляд. 4. у частині 10 необхідно вказати граничний термін, протягом якого працівник може, у зв'язку із непроходженням ним медичного огляду, скористатися правом відмовитися від виконання трудових обов'язків через можливу небезпеку для його здоров'я.

	практики як фізична особа – підприємець. Лікуючим лікарем з надання спеціалізованої медичної допомоги є лікар закладу охорони здоров'я, де надається така допомога, або лікар, що провадить господарську діяльність з медичної практики як фізична особа – підприємець, які отримали підготовку за відповідною спеціальністю (крім спеціальності "загальна практика — сімейна медицина"); або 4) медико-санітарними частинами, зокрема і спеціалізованими. 3. Лікарі – спеціалісти медико-санітарних частин, зокрема і спеціалізованих, зазначені у частині другій цієї статті, повинні мати доступ до інформації про професійні ризики та іншої інформації, що стосується забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі. 4. З метою упередження можливих негативних наслідків впливу професійних факторів на здоров'я осіб, з якими роботодавець має намір укласти трудовий договір, роботодавець зобов'язаний попередити їх про професійні ризики та можливий негативний вплив на здоров'я, зобов'язаний забезпечити проведення попереднього профілактичного медичного огляду з метою визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів робочого середовища і трудового процесу. 5. Підтвердженням проходження медичного огляду є медичний висновок, який повинен містити інформацію про те, чи є особа за станом здоров'я придатною до виконання такої роботи, та не може містити медичні дані чи іншу інформацію, яка є конфіденційною. Також медичний висновок може містити рекомендації та/або застереження для особи щодо того, чи безпечно виконувати трудові обов'язки, які їй пропонуються, та щодо заходів, яких слід ужити для забезпечення її безпеки та здоров'я. 6. У разі коли особа, з якою роботодавець має намір укласти трудовий договір, відмовилася від проходження попереднього медичного огляду або за результатами такого огляду встановлено непридатність особи до виконання трудових обов'язків, роботодавець має право відмовитися від укладення з нею трудового договору. Така відмова не може вважатися дискримінацією за станом здоров'я.	5. Частину 14 – виключити. Запропонована редакція є грубим порушенням прав працівників, не відповідає чинному законодавству та знижує рівень захисту працівників, що є недопустимим.

	7. Роботодавець із урахуванням результатів аналізу професійних ризиків, умов праці, пропозиції представників працівників, а також враховуючи положення трудових і колективних договорів та норм законодавства щодо категорій працівників, які повинні проходити обов'язкові медичні огляди, визначає перелік працівників, які підлягають обов'язковим медичним оглядам, та графік проходження обов'язкових медичних оглядів працівниками, з яким ознайомлює працівників та забезпечує контроль за його дотриманням працівниками. 8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів: 1) працівників, які не досягли 21-річного віку, — під час укладання трудового договору і щороку до досягнення ними 21-річного віку; 2) працівників, робочі місця/зони та умови праці яких містять шкідливі професійні фактори, — під час укладання трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників; 3) нічних працівників — до укладення трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників; 4) працівників, які відчули погіршення стану здоров'я внаслідок впливу умов праці та звернулися у зв'язку з цим до роботодавця, — у разі звернення працівника до роботодавця; 5) працівників, стан здоров'я яких створює небезпеку або завдає шкоди їх здоров'ю чи здоров'ю інших працівників, — за рішенням роботодавця. 9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням оплати праці згідно з умовами трудового договору. Роботодавець повинен ознайомити працівника із змістом медичного висновку про проходження медичного огляду під підпис. 10. У разі непроходження працівником із незалежних від нього причин медичного огляду в установлений роботодавцем час працівник має право відмовитися від виконання трудових обов'язків через	

	можливу небезпеку для його здоров'я до проходження ним медичного огляду в узгоджений із роботодавцем робочий час. 11. Працівник, який відмовився від проходження медичного огляду в установлений роботодавцем час, може бути відсторонений від виконання трудових обов'язків без виплати заробітної плати до проходження ним медичного огляду в узгоджений із роботодавцем час, який не повинен виходити за межі робочого часу, визначеного в установленому порядку для відстороненого працівника. 12. Висновки та рекомендації за результатами медичних оглядів є обов'язковими для роботодавця. 13. Якщо відповідно до медичного висновку за результатами медичного огляду продовження виконання працівником роботи, визначеної його трудовим договором, є неможливим через загрозу подальшого погіршення здоров'я внаслідок впливу умов праці, роботодавець надає працівникові іншу оплачувану роботу на період та з оплатою праці, визначеними трудовим та/або колективним договором, але не нижче ніж у розмірі середньомісячної заробітної плати такого працівника за попередньою роботою на період не менше ніж два місяці. 14. У разі неможливості надання працівникові іншої оплачуваної роботи відповідно до частини 13 цієї статті трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця без повідомлення про його розірвання з виплатою грошовою компенсації в розмірі, визначеному трудовим та/або колективним договором, але не менше трьох середньомісячних заробітних плат такого працівника. 15. Порядок проведення медичних оглядів, контролю за якістю їх проведення та форма медичної висновку про проходження медичного огляду визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. 16. Законодавством може бути передбачено додаткові умови та вимоги щодо проведення медичних оглядів окремих категорій працівників з урахуванням професійних ризиків та умов праці.	
	Стаття 150. Підготовка з безпеки та здоров'я працівників на роботі	1. Назву статті викласти у редакції: «Навчання, інструктажі з

	1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема шляхом відповідного навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, проведення інструктажів та надання працівникам інформації, що стосується їх робочих місць/зон, безпечного виконання роботи, професійних ризиків, під які вони підпадають чи можуть підпадати, а також запобіжних та захисних заходів: 1) під час прийняття працівника на роботу; 2) у разі переведення працівника на іншу роботу чи зміни робочого завдання, що призводить до змін у будь-яких основних засобах роботи; 3) у випадку впровадження нового робочого обладнання чи його заміни; 4) у випадку впровадження будь-якої нової технології. Цей перелік не є вичерпним. Така підготовка має адаптуватися з урахуванням нових або змінених професійних ризиків та за необхідності проводитися повторно. 2. Роботодавець зобов'язаний повинен забезпечити: 1) фактичне отримання працівниками іншого роботодавця, які виконують роботу в його робочих зонах, відповідних інструкцій стосовно професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників на роботі під час виконання роботи в його робочих зонах, а також стосовно запобіжних та захисних заходів, які мають бути застосовані; 2) відповідне навчання представників працівників для виконання ними своїх функцій; 3) навчання достатньої кількості працівників з урахуванням розміру підприємства та/або установи, 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-	питань безпеки та здоров'я працівників на роботі». 2. Проти такого розширеного та деталізованого викладення статті. Стаття має містити положення щодо обов'язку роботодавця організувати навчання, інструктажі та перевірку знань працівників. Інші вимоги, положення та норми мають бути викладені у спеціальному Законі України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» 3. У п. 1 ч. 2 слово «фактичне» видалити. «Фактичне отримання» чи «отримання» не змінює змісту вимоги, а викликає лише непорозуміння. 4. У частині 3 визначити, що обов'язкове навчання та перевірка знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, за участю представників працівників, здійснюється роботодавцями або суб'єктами господарювання, які повинні відповідати вимогам встановленим Кабінетом Міністрів України. 5. Частину 4 та 6 об'єднати, визначив, що: порядок та періодичність проведення обов'язкових інструктажів, навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі встановлюється Кабінетом Міністрів України. 6. У частині 5 слово «підготовка» замінити на «навчання» 7. У частині 7 після слова «себе» додати слово «письмово». 8. У частині 8 після слова «який» додати слова «без поважних причин»

	правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання, наданих роботодавцем, та/або в робочих зонах роботодавця. 3. Обов'язковому навчанню та перевірці знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі підлягають такі категорії: 1) працівники, які залучаються до організації та/або виконують роботи підвищеної небезпеки; 2) працівники, які виконують функції уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі; 3) керівні працівники, які безпосередньо організовують роботу з безпеки та здоров'я працівників на роботі. Роботодавець може самостійно встановлювати 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, які повинні відповідати вимогам встановленим 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 з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі проводиться за рахунок роботодавця в робочий час із збереженням у період підготовки оплати праці відповідно до умов трудового договору. 6. Періодичність проведення інструктажів та/або навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі визначається роботодавцем самостійно з урахуванням забезпечення належної підготовки працівників. 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 та/або навчання та	

	перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі у встановлений роботодавцем час із незалежних від працівника причин працівник має право без шкоди для себе відмовитися від виконання трудових обов'язків до проведення такого інструктажу та/або навчання. 8. Роботодавець має право відсторонити від виконання трудових обов'язків працівника, який в установлений роботодавцем час відмовився пройти інструктаж та/або навчання і перевірку знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, без виплати заробітної плати до проходження такого інструктажу та/або навчання. 9. У разі незадовільних результатів перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі працівник протягом одного місяця повинен пройти повторне навчання і повторну перевірку знань. У разі отримання незадовільних результатів перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі після повторного навчання роботодавець має право розірвати трудовий договір із таким працівником з ініціативи роботодавця відповідно до законодавства.	
	Стаття 151. Інформування з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, а також представників працівників, актуальною інформацією про: 1) професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також про запобіжні та захисні заходи та способи їх вживання як у ставленні до виконуваної роботи, так і у ставленні до робочого середовища; 2) заходи та інструкції на випадок серйозної та прямої загрози; 3) 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. Зазначена інформація надається працівникам до початку виконання робіт. 2. Роботодавець також забезпечує інформування з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі:	1. У пункті 4 ч. 3 визначити: інциденти, нещасні випадки (особливо зі смертельними наслідками), та професійні захворювання. 2. Доцільно вказати, що при інформуванні уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі та представників працівників про зазначені категорії працівників необхідно дотримуватися вимог Закону України «Про захист персональних даних». 3. Доцільно додатково визначити, що роботодавець зобов'язаний щорічно інформувати працівників та їх представників про стан безпеки та здоров'я працівників на роботі, причини аварій, інцидентів, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення належних умов і безпеки праці.

	1) працівників іншого роботодавця в разі виконання ними роботи в робочій зоні цього роботодавця; 2) осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання роботодавця та/або в його робочій зоні; 3) визначених в установленому порядку представників працівників. 3. Роботодавець інформує працівників про обов'язки у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі з таких питань: 1) оцінювання факторів ризику для безпеки та здоров'я працівників на роботі; 2) заходи забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, що вже запроваджені або будуть запроваджені; 3) засоби колективного та індивідуального захисту, які мають використовуватися; 4) нещасні випадки (зокрема із смертельними наслідками), що призвели до тимчасової втрати працездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я працівників на роботі, та професійні захворювання. 4. Роботодавець забезпечує інформування 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) оцінювання факторів ризику для безпеки та здоров'я працівників на роботі для особливих груп працівників; 3) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів із надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників і дій під час аварій. 5. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі та представників працівників про допуск працівників, які не досягли 18-річного віку, працівників з інвалідністю або хронічними захворюваннями, а також про вагітних	

	працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або працівниць, які годують грудьми. 6. Періодичність надання працівникам інформації з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі визначається роботодавцем самостійно 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 152. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників 1. З урахуванням, але не виключно характеру своєї діяльності, 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 сторонніх осіб, яким може загрожувати небезпека, роботодавець забезпечує організацію відповідних 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. 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, передбаченого для виконання завдань, визначених у частині першій цієї статті (зокрема евакуації працівників та осіб, яким загрожує небезпека, пожежогасіння та ліквідації наслідків аварій), що є в їх розпорядженні,	1. З метою уникнення непорозумінь слово «специфічних» виключити, оскільки такий термін відсутній, критерії як саме небезпеки є специфічними не визначені. 2. п.1.ч.4 викласти у редакції "у найкоротший строк у будь - який доступний спосіб поінформувати працівників, яким загрожує або може загрожувати небезпека, про заходи, яких необхідно вжити для їх захисту". 3. У частині 5 необхідно читко визначити критерії належного обґрунтування ситуацій, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню аварії чи небезпеки та рятуванням життя працівників та/або третіх осіб 4. у частині 6 виключити слова «серйозної, безпосередньої та неминучої» виключити. 5. у частині 7 після слів «за такі дії» поставити крапку, слова «якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість» - видалити.

	визначаються роботодавцем з урахуванням вимог законодавства, масштабів відповідних робочих зон, підприємства (виробництва) 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 поінформувати працівників, яким загрожує або може загрожувати 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/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 третіх осіб. 6. Працівники, які в разі серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили небезпечні робочі місця/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. Роботодавці повинні забезпечити, щоб всі працівники в разі серйозної загрози, що насувається, для їх безпеки та/або безпеки інших людей, а також у разі неможливості встановлення негайного контакту з безпосереднім керівником, відповідальним за вжиття відповідних заходів реагування, могли зробити відповідні кроки з урахуванням їх знань і наявних в їх розпорядженні технічних засобів з метою уникнення наслідків такої загрози. Працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість.	
	Стаття 153. Консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Роботодавці повинні проводити консультації з працівниками та/або представниками працівників, забезпечувати можливість надання ними пропозицій та участі в обговореннях усіх питань, пов'язаних із безпекою та здоров'ям працівників на роботі. 2. Працівники або представники працівників повинні мати змогу пропорційно брати участь в усіх заходах з безпеки та здоров'я працівників на роботі або з ними заздалегідь і в належний час роботодавець повинен проводити консультації щодо: 1) будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на безпеку та здоров'я відповідних працівників; 2) визначення уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі, організації їх діяльності, а також відповідальних працівників з організації надання домедичної допомоги, ліквідації аварії та евакуації; 3) оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників на роботі; 4) запобіжних та захисних заходів, які мають бути запроваджені;	Формулювання частини 2, що консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників на роботі «проводяться в порядку визначеному колективним договором» - містить загрозу блокування будь-яких консультацій, якщо порядок їх проведення не визначено колективним договором. Законом повинен бути також визначений порядок проведення консультацій, якщо між сторонами не укладений колективний договір.

	5) засобів колективного та індивідуального захисту, які необхідно використовувати; 6) нещасних випадків, що призвели до тимчасової втрати працездатності тривалістю більше трьох робочих днів, професійних захворювань, а також інформування про них відповідно до законодавства; 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. Такі консультації проводяться в порядку, визначеному колективним договором. 3. Представники працівників мають право звертатися до роботодавця із пропозиціями щодо вжиття відповідних заходів з безпеки та здоров'я працівників на роботі та надавати йому з цією метою пропозиції щодо зменшення загроз та/або усунення джерел небезпеки. 4. Роботодавцю заборонено ставити працівників або представників працівників у несприятливе становище чи створювати на них тиск через їх дії, пов'язані з виконанням функцій, визначених у цій статті. 5. Роботодавець повинен забезпечувати представникам працівників достатньо вільного часу без втрати оплати праці та забезпечувати їх необхідними засобами для реалізації їх прав та обов'язків з безпеки та здоров'я працівників на роботі. 6. Працівники та/або представники працівників мають право подавати до компетентних органів скарги щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні. 7. Представники працівників мають право надавати свої коментарі під час заходів державного контролю. 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 154. Права роботодавців з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Роботодавці мають право: 1) вимагати від працівників відповідно до пройденого ними навчання та наданих роботодавцем інструкцій дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я оточуючих людей під час виконання трудових обов'язків та/або перебування на/у робочих місцях/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, зокрема якщо це зумовлено необхідністю забезпечення 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 честь і гідність або порушують інші права працівників; 3) вимагати від працівників знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників на роботі, використовувати робоче обладнання за призначенням, правила користування засобами колективного та індивідуального захисту, що безпосередньо стосуються виконуваної ними роботи; 4) вимагати від працівників проходження в установленому законодавством порядку медичних оглядів та навчання 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	1. Контроль за безпекою працівників, дотримання ними вимог, правил, рекомендацій та інструкцій з безпеки та здоров'я працівників на роботі є ОБОВ'ЯЗКОМ роботодавця, а не його правом. Пункт 2 ч. 1 необхідно перенести до статті 155. При цьому, слова «зокрема якщо це зумовлено необхідністю забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, застосовувати технічні засоби з обов'язковим інформуванням працівників про це до початку їх застосування» - виключити. 2. пункт 3 ч. 1 викласти в редакції: "вимагати від працівників знати та виконувати вимоги нормативно- правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників на роботі, правила користування засобами колективного та індивідуального захисту, а також використовувати робоче обладнання за призначенням". 3. Додати пункт, що за рахунок власних коштів здійснювати додаткові виплати потерпілим та членам їх сімей, встановлювати додаткові гарантії, пільги та компенсації відповідно до колективного чи трудового договору.

	працівників на роботі, проведення атестації робочих місць/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 155. Обов'язки роботодавців з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. З метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані: 1) організовувати та здійснювати заходи з безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідно до принципів запобігання, викладених у частині другій статті 138 цього Кодексу, і коригувати ці заходи з урахуванням обставин, що змінюються; 2) визначати засоби та заходи щодо запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків; 3) проводити аналіз, оцінку та управління професійними ризиками, вести облік професійних факторів і професійних ризиків; 4) страхувати відповідно до законодавства відповідальність за шкоду життю, здоров'ю та працездатності працівника, завдану внаслідок виконання ним трудових обов'язків (роботи); 5) фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників на роботі у необхідних для цього обсягах; 6) визначати відповідно до вимог цього Кодексу уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі; 7) організовувати систему управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, а також здійснювати контроль за її функціонуванням; 8) проводити моніторинг за технічним станом робочого обладнання, підтримувати його в належних умовах та проводити технічні огляди	1. З метою недопущення дублювань норм викласти п. 8 ч. 1 у редакції: "проводити моніторинг за технічним станом робочого обладнання, підтримувати його в належних умовах та проводити у встановленому порядку його технічні огляди". 2. Визначити обов'язок створювати служби гігієни праці 3. Викласти у редакції: "11) залучати працівників та їх представників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі" "14) організовувати за власні кошти проходження працівниками та їх представниками навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі в робочий час із збереженням заробітної плати"; "22) повідомляти (інформувати) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників (його територіальні органи) та інші, визначені у встановленому порядку, органи, установи та організації про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників"; "23) у встановленому порядку організовувати розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань"; "24) складати, узгоджувати з представниками працівників та виконувати загальний план запобігання професійним ризикам, згідно з переліком заходів та засобів з безпеки та здоров'я працівників на роботі, що затверджується Кабінетом Міністрів України". 4. Додатково визначити, що протягом дії укладеного з працівником трудового договору, не пізніш як за 2 місяці,

	робочого обладнання відповідно до порядку, визначеного Кабінетом Міністрів України; 9) у разі виконання трудових обов'язків на/у одному робочому місці/робочій зоні працівниками різних роботодавців, співпрацювати між собою з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, координувати свої дії з метою запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників або їх представників про ці небезпечні та шкідливі професійні фактори і професійні ризики, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути запроваджені чи вже запроваджені; 10) проводити атестацію робочих місць/зон за умовами праці відповідно до вимог законодавства; 11) залучати працівників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі; 12) 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/у робочому місці/робочій зоні на безпеку та здоров'я працівників на роботі; 13) під час проектування робочих місць/зон, робочого обладнання, організації праці та робочих процесів, використання або виробництва речовин здійснювати адаптацію до технічного прогресу 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; 14) організовувати за власні кошти проходження працівниками навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі в робочий час із збереженням заробітної плати; 15) допускати до виконання робіт працівників, що пройшли відповідне навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі та/або інструктажі; 16) організовувати за власні кошти проходження працівниками	письмово інформувати працівника про зміни умов праці та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково. 5. З метою забезпечення однозначності визначень та усунення дублювання положень виключити частини 2, 3; 6. Необхідно чітко вказати, в яких мінімально необхідних обсягах повинно здійснюватися фінансування заходів з безпеки та здоров'я працівників. Запропоноване формулювання не передбачає механізму забезпечення фінансування витрат на безпеку та здоров'я працівників на роботі бюджетними установами та організаціями.

	медичних оглядів у робочий час із збереженням заробітної плати; забезпечувати виконання рекомендацій за результатами медичних оглядів; 17) враховувати стан здоров'я кожного працівника, зокрема осіб з інвалідністю, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми; 18) інформувати працівників та їх представників про: професійні ризики та запобіжні заходи, які вживаються роботодавцем для їх усунення, мінімізації чи захисту від них; заходи, які необхідно здійснювати для надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників; 19) організовувати проведення із працівниками належних інструктажів, ознайомлення працівників з інструкціями стосовно безпечного використання робочого обладнання; 20) в установлених цим Кодексом випадках одержувати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та надавати для реєстрації декларацію відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з безпеки праці; 21) вести облік нещасних випадків, професійних захворювань працівників та інцидентів; 22) повідомляти центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства, про нещасні випадки та професійні захворювання працівників; 23) розслідувати нещасні випадки та професійні захворювання на виробництві; 24) складати та виконувати загальний план запобігання професійним ризикам. 2. Зазначені в частині першій цієї статті обов'язки не є вичерпними. Інші обов'язки роботодавця визначаються трудовим законодавством або виникають в результаті визначених цим Кодексом прав працівників.	

	3. Залучення роботодавцем сторонніх 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 в усіх аспектах, що стосуються роботи. 4. Фінансування витрат на безпеку та здоров'я працівників на роботі, пов'язаних із виконанням обов'язків роботодавця, здійснюється за рахунок коштів роботодавця. 5. Обсяг витрат роботодавця на безпеку та здоров'я працівників на роботі має забезпечувати та бути достатнім для виконання всіх зобов'язань, визначених цим Кодексом, законодавством, колективними договорами (угодами), та завдань, пов'язаних із забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, і нічим не може бути обмежений.	
	РОЗДІЛ III. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ З ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ	
	Стаття 156. Права працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Кожен працівник має право на: 1) створення роботодавцем безпечних умов праці, зокрема шляхом безоплатного забезпечення роботодавцем працівників на роботі засобами колективного та/або індивідуального захисту; 2) відсутність обов'язку нести будь-які фінансові витрати, пов'язані із безпекою та здоров'ям працівників на роботі; 3) отримання від роботодавця інформації про професійні ризики, на які вони наражаються або можуть наражатися під час виконання роботи, а також про запобіжні заходи, вжиті для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі; 4) 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 роботи та професійних ризиків, на які вони наражаються або можуть наражатися;	1. У п. 3 ч. 1 визначити, що 3) отримання від роботодавця інформації про професійні ризики, на які вони наражаються або можуть 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 ч. 7 статті 134 проєкту Трудового кодексу; 2. п. 5 ч. 1 викласти у редакції "відмову від виконання трудових обов'язків, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля зі збереженням за ним середнього заробітку"; 3. Додатково визначити, що: розірвання трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі, не додержується умов колективного договору з цих питань, з виплатою вихідної допомоги в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного

	5) відмову від виконання трудових обов'язків у разі наявності загрози їх життю і здоров'ю; 6) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці; 7) консультації під час прийняття роботодавцем рішень, пов'язаних із їх безпекою та здоров'ям; 8) подання до компетентних органів скарг щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні, а також надання коментарів під час заходів державного контролю; 9) проходження належного, відповідно до законодавства медичного обстеження 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; 10) відсутність будь-яких негативних наслідків для себе, а також на захист від таких наслідків у разі залишення свого робочого місця/зони у випадку серйозної, неминучої та невідворотної 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; 11) захист від утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання, небезпечну подію, нещасний випадок або підозру на професійне захворювання. 2. Зазначені у частині першій цієї статті права не є вичерпними. Інші права працівників виникають в результаті визначених цим Кодексом обов'язків роботодавця.	заробітку; переведення за згодою працівника на легшу роботу за станом здоров'я відповідно до медичного висновку на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановлення скороченого робочого дня та організація проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства; збереження за працівником місця роботи та середнього заробітку на час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду чи уповноваженим з безпеки та здоров'я працівників на роботі. 4. У п. 7. ч. 1 визначити суб'єктів консультацій 5. У пункті 10 ч. 1 слова «серйозної, неминучої та невідворотної» - виключити! 6. Пункт 11 ч. 1 викласти у редакції: " захист від утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання (або підозру на профзахворювання), небезпечну подію". 7. Статтею визначено: «працівник має право на відмову від виконання трудових обов'язків у разі наявності загрози його життю і здоров'ю», водночас статтею 157 це можливо зробити якщо «робочу ситуацію, щодо якої вони мають достатні підстави вважати, що остання становить або може становити серйозну загрозу для безпеки та здоров'я працівників на роботі», а статтею 152 зазначено «Працівники, які в разі серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили небезпечні робочі місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії.» Застосування таких словосполучень створює ризики для перешкоджання скористатися таким правом працівнику для збереження свого життя і здоров'я. Відсутність будь-яких негативних наслідків для працівника у разі залишення свого робочого місця нівелюється пунктом 7 статті 152 «Працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість». Тобто створюються умови для дискримінації працівників при

		визначенні загрози або небезпеки, за яких їх можливо необґрунтовано звинуватити у залишенні робочого місця. В такій ситуації складається можливість звинуватити працівників в необачності дій та допущення з їх сторони недбалості.
	Стаття 157. 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; 2) проходити відповідно до встановлених законодавством та роботодавцем вимог навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі; 3) правильно і за призначенням використовувати робоче обладнання, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці; 4) правильно 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/у робочих місцях/зонах, спорудах, та правильно використовувати такі пристрої безпеки; 6) 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 серйозну загрозу для безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також про будь-які недоліки у системах захисту;	1. Проведення медичного огляду з метою виявлення як алкогольного, так і наркотичного сп'яніння можливе виключно у добровільному порядку (п. 10.ч.2). 2. Обов'язки працівника повинні бути вичерпними, чітко встановленими на рівні Закону (по аналогії до статті 14 ЗУ «Про охорону праці»). З метою недопущення неоднозначних трактувань та використання норми, викладеної у частині 3 цієї статті, роботодавцями для перевищення своїх прав щодо встановлення працівникам додаткових зобов'язань – частина 3 потребує виключення.

	7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі; 8) співпрацювати в межах своєї компетенції з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечних умов праці та робочого середовища і усунення загроз для безпеки та здоров'я працівників на роботі; 9) проходити у визначений роботодавцем час медичний огляд та виконувати рекомендації, визначені у висновках медичної комісії; 10) за наявності документально оформленої вимоги роботодавця, державного 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 може бути підставою для невиконання роботодавцем своїх обов'язків.	
	РОЗДІЛ IV. ІНШІ ПОЛОЖЕННЯ	
	Стаття 158. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми	1. Необхідно визначити, що: вагітна працівниця – працівниця, яка вагітна та поінформувала

	1. Роботодавцям заборонено використовувати працю вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми, визначену 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. Вагітна працівниця – жінка-працівниця, яка поінформувала роботодавця про вагітність шляхом надання медичного висновку за результатами медичного огляду. Працівниця, яка нещодавно народила – жінка-працівниця, яка має народжену нею дитину віком до 1 року та поінформувала роботодавця про свій стан шляхом надання документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини. Працівниця, яка годує грудьми – жінка-працівниця, яка годує грудьми народжену нею дитину віком до 1,5 року та поінформувала роботодавця про свій стан шляхом надання медичного висновку за результатами медичного огляду. 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 годують грудьми, 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	роботодавця про свій стан шляхом надання медичного висновку; працівниця, яка нещодавно народила – працівниця, яка має народжену нею дитину віком до 1 року та поінформувала роботодавця про це шляхом надання відповідного підтверджуючого документу (свідоцтва про народження дитини). 2. Положення про строк грудного вигодовування дитини та підтвердження цієї обставини медичним висновком потребує виключення. (не відповідає Директиві 92/85/ЄЕС) 3. Частина 7 потребує доопрацювання, оскільки медичні висновки не містять даних щодо роботи закладів охорони здоров 'я.

	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 технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня вагітних працівниць або працівниць, які годують грудьми, або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, роботодавець повинен вжити заходів до надання таким працівницям іншої роботи відповідно до медичного висновку. 5. Якщо надання іншої роботи відповідно до частини четвертої цієї статті технічно та/або об'єктивно неможливе або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, вагітній працівниці надається відпустка із збереженням середньої заробітної плати необхідної тривалості відповідно до медичного висновку. 6. Перелік небезпечних та шкідливих професійних факторів і умов праці, за наявності яких забороняється застосування праці жінок, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. 7. Роботодавець повинен забезпечити вагітним працівницям право на достатній вільний від роботи час із збереженням заробітної плати, необхідний для проходження допологових обстежень, за умови надання медичного висновку, який підтверджує, що такі обстеження можуть проводитися лише протягом робочого часу.	
	Стаття 159. Безпека та здоров'я працівників на роботі, які не досягли 18-річного віку 1. Роботодавець повинен забезпечувати безпеку, здоров'я та такі	

	умови праці для осіб, які не досягли 18-річного віку, що відповідають їх віку та рівню фізичного і психофізіологічного розвитку, освіти та навчання, зокрема запобігаючи будь-яким професійним ризикам, що виникають внаслідок їх недостатнього досвіду чи неусвідомлення наявних або потенційних ризиків. 2. До початку роботи та в разі змін в умовах праці, які можуть вплинути на безпеку та здоров'я осіб, які не досягли 18-річного віку, роботодавець повинен проводити оцінювання професійних ризиків, особливу увагу приділяючи: 1) плануванню та організації робочого місця/зони; 2) організації праці, робочих 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) навчанню та рівню підготовки, отриманому особою, яка не досягла 18-річного віку. 3. Роботодавець інформує осіб, які не досягли 18-річного віку, 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 осіб, які не досягли 18-річного віку, на роботах: 1) які об'єктивно перевищують їх фізичні чи психологічні можливості; 2) із впливом небезпечних та шкідливих професійних факторів факторів (в т. ч. 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 особи, які не досягли 18-річного віку, 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 осіб, які не досягли 18-річного віку, а також граничні норми підіймання та переміщення важких речей працівниками, які не досягли 18-річного віку, 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, які досягли 15-річного віку та здобули базову середню освіту, професійного (професійно-технічного) чи виробничого навчання, 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 цією книгою. 7. Порядок професійного (професійно-технічного) і виробничого навчання осіб, які не досягли 18-річного віку, 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 160. Безпека та здоров'я на роботі працівників з інвалідністю 1. Роботодавці, які використовують працю осіб з інвалідністю, під час визначення заходів із безпеки та здоров'я працівників на роботі мають враховувати рекомендації медико-соціальної експертної комісії та/або індивідуальних програм реабілітації щодо особливостей, пов'язаних із	У ч. 1 після слів «цієї категорії» доповнити словами «створювати для них пристосовані робочі місця згідно з фізіологічними потребами кожної такої особи».

	організацією безпеки та здоров'я працівників цієї категорії. 2. До початку роботи та в разі змін в умовах праці, які можуть вплинути на безпеку та здоров'я осіб з інвалідністю, роботодавець повинен проводити оцінювання професійних ризиків. 3. Залучення осіб з інвалідністю до роботи понад встановлену норму праці та/або робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії. 4. Особи з інвалідністю, хронічними чи онкологічними захворюваннями мають однакові права щодо умов праці, без обмежень, пов'язаних із особливостями їх стану, що і інші працівники.	
	КНИГА ЧЕТВЕРТА. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	
	РОЗДІЛ І. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ	
	Стаття 161. Основні принципи колективно-договірного регулювання 1. Основними принципами ведення колективних переговорів є: законність і верховенство права; незалежність, рівноправність, репрезентативність сторін колективних переговорів; свобода та добровільність переговорів, прийняття реальних зобов'язань; обов'язковість розгляду пропозицій сторін колективних переговорів; взаємна повага та пошук компромісних рішень; конструктивність та взаємодія; пріоритет узгоджувальних процедур; обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей; відповідальність за виконання взятих зобов'язань; недопущення дискримінації.	Чим принципи колективно-договірного регулювання відрізняються від принципів індивідуально-договірного регулювання і від загальних принципів правового регулювання трудових відносин? Такі норми мають буди загальними і міститися у відповідній частині Кодексу. Не передбачено обов'язковості укладання колективних договорів.

	Стаття 162. Види колективних угод та договорів 1. Колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) – письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Кодексу з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях. Колективні угоди можуть укладатися на таких рівнях соціального діалогу: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди. У галузях, в яких відсутні репрезентативні суб’єкти сторін (сторони) галузевого рівня, можуть укладатися галузеві угоди обмеженої дії. 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 окремих угод галузевого і територіального рівнів визначаються цим Кодексом. 2. Колективний договір – письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Кодексу з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками. Колективний договір укладається на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, яка використовує найману працю). Колективний договір може укладатися у відокремлених підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів та визначених повноважень суб’єктів його сторін.	
	Стаття 163. Сфера дії колективних угод та договорів	

	1. Положення колективної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для: суб'єктів сторін угоди; 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. Положення генеральної угоди є обов'язковими для дотримання в інших колективних угодах та договорах. 2. 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 (міжгалузевої) 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 (міжгалузевої) угоди та територіальної угоди, застосовуються положення галузевої (міжгалузевої) угоди. Положення територіальної угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з галузевою (міжгалузевою) 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 (державні, комунальні підприємства,	

	установи, організації - за згодою органу, до сфери управління якого вони належать або якому підпорядковані, підзвітні та підконтрольні), та оформлюється відповідно до законодавства (колективним договором або наказом (розпорядженням) роботодавця). 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 163. Сфера дії колективних угод та договорів 1. Положення колективної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для: суб'єктів сторін угоди; 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. Положення генеральної угоди є обов'язковими для дотримання в інших колективних угодах та договорах. 2. 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 (міжгалузевої) 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 (міжгалузевої) угоди та територіальної угоди, застосовуються положення галузевої (міжгалузевої) угоди. Положення територіальної угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з галузевою (міжгалузевою) 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 (державні, комунальні підприємства, установи, організації - за згодою органу, до сфери управління якого вони належать або якому підпорядковані, підзвітні та підконтрольні), та оформлюється відповідно до законодавства (колективним договором або наказом (розпорядженням) роботодавця). 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 164. 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 165. Сторони колективних угод та договорів 1. Сторонами колективної угоди є сторони соціального діалогу відповідного рівня у складі суб'єктів, від імені яких укладено цю угоду, та суб'єктів, які приєдналися до сторін цієї угоди протягом її дії. 2. Сторонами колективного договору є: сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи; сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які створені на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).	
	Стаття 166. Співвідношення законодавства, колективних угод, колективних договорів та трудових договорів 1. Положення колективних угод, колективних договорів, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством, іншими колективними угодами, умови яких є обов'язковими для сторін згідно з цим Кодексом, є недійсними. Забороняється включати такі положення до колективних угод та договорів. 2. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з колективними угодами та договорами.	
	РОЗДІЛ II. КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ	

	Стаття 167. Сторони колективних переговорів 1. Право на ведення переговорів і укладення колективних угод та договорів надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог, 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. 2. Галузева угода обмеженої дії – письмовий нормативний документ, 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. Під час колективних переговорів з укладення галузевих угод обмеженої дії: суб'єктами профспілкової сторони можуть бути: репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання професійних спілок, що представляють інтереси профспілок цієї галузі, які входять до їх складу; нерепрезентативні на галузевому рівні всеукраїнські профспілки, їх об'єднання цієї галузі – у разі відсутності таких репрезентативних на національному рівні об'єднань; суб'єктами сторони роботодавців можуть бути: репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство; 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; 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 профспілкової сторони та сторони роботодавців 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 168. Підготовка до ведення колективних переговорів 1. Укладенню колективної угоди та договору передують колективні переговори. 2. Колективні переговори щодо укладення колективних угод ведуться на дво- чи тристоронній основі, колективних договорів – на двосторонній основі.	

	3. Якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів, що об'єднує кожна організація) утворити для ведення 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. 4. 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). 5. 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 на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців. Під час укладання колективних угод 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 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 цим суб'єктом 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: 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; для організацій роботодавців та їх об'єднань – працівників, які працюють на підприємствах – членах 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 169. Початок та ведення колективних переговорів 1. Метою колективних переговорів є укладення колективних угод та договорів, внесення до них змін і доповнень. 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 колективною угодою, договором або колективна угода, договір не укладені, колективні переговори можуть бути ініційовані будь-якою стороною 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 переговорів, у визначені ними строки. Сторона, що надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення у випадках, передбачених законом. 9. Сторони за взаємною згодою можуть призупиняти колективні переговори на визначений ними строк з метою проведення консультацій, експертизи, отримання даних для підготовки відповідних рішень і пошуку компромісів. 10. Проект колективної угоди, договору (змін і доповнень до них), а також неврегульовані спільною робочою комісією розбіжності (у разі їх наявності) вносяться на розгляд сторін для прийняття відповідного рішення. День завершення колективних переговорів визначається сторонами.	
	Стаття 170. 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 звільняються 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 171. Зміст колективної угоди 1. Зміст і структура колективної угоди визначаються сторонами в межах їх повноважень. Колективною угодою визначаються зобов’язання і домовленості сторін з питань, що відповідно до законодавства регулюються в колективній угоді. 2. Генеральною угодою визначаються основні домовленості сторін на національному рівні з питань щодо умов праці та зайнятості, соціально-економічних питань. 3. Галузевою (міжгалузевою) угодою визначаються умови праці та зайнятості в певній галузі/галузях. До угоди галузевого рівня можуть бути включені, зокрема, питання щодо: забезпечення продуктивної зайнятості працюючих, запобігання масовим вивільненням; створення галузевих фондів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; мінімальних гарантій в оплаті праці; 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; визначення стандартів оплати висококваліфікованої праці за основними професіями; гарантованих мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників; умов і темпів зростання фондів оплати праці у роботодавців; умов та охорони праці;	

	заходів щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх сімей; гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах; гарантій діяльності профспілок, їх організацій та об’єднань. Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою. 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 підприємств, організацій та установ, що розташовані в межах території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади. Територіальна угода може включати з урахуванням умов та економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, територіальних громад 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, може 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.	
	Стаття 172. 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: представники профспілок, їх організацій, об'єднань, які представляють інтереси більше половини представлених у переговорах працівників; представники організацій роботодавців, їх об'єднань, у членів яких працює більше половини працівників роботодавців, представлених у переговорах.	
	Стаття 173. 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 протягом п'яти робочих днів з дня його прийняття надсилається цією стороною угоди суб'єкту, який звертався щодо приєднання. Копія такого рішення надсилається органу, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди, до відома та оприлюднення. 5. Суб'єкт, який отримав рішення про приєднання до сторони угоди, протягом п'яти робочих днів з дня його отримання інформує про зазначене своїх членів.	
	Стаття 174. 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, у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та в разі, якщо угода: 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; зареєстрована без зауважень щодо невідповідності законодавству центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Дія галузевої (міжгалузевої) угоди чи окремих її положень на	

	підприємствах, в установах, організаціях 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 чи окремих її 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 цієї угоди на їх офіційних веб-сайтах.	
	Стаття 175. 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 цією 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 цією угодою. У разі реорганізації суб'єкта сторони колективної угоди його права та обов'язки переходять до правонаступника (правонаступників). 4. У разі ліквідації суб'єкта сторони колективної угоди її умови продовжують діяти на всіх суб'єктів, інтереси яких ним представлені, протягом усього строку проведення ліквідації.	
	Стаття 176. 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 цієї угоди 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 цієї 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 цієї 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 засобах масової інформації та/або на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін цієї угоди та органу, що здійснив її повідомну реєстрацію.	
	Стаття 177. 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 178. Обов'язок сторін щодо інформування роботодавців та працівників про укладення та виконання колективної угоди 1. Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін і доповнень, продовження, призупинення, зупинення/поновлення дії окремих її положень, а також розміщують текст цієї угоди, змін і доповнень до неї, інформацію про хід реалізації та прийняття рішень сторонами на офіційних веб-сайтах 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 його сторонами.	
	РОЗДІЛ IV. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ	
	Стаття 179. Зміст колективного договору 1. Зміст і структура колективного договору визначаються його сторонами в межах їх повноважень. Колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості його сторін із питань, визначених сторонами, 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: організації виробництва і праці та/або змін в їх організації, підвищення ефективності виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню;	

	професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; 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; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов праці, у тому числі розумного пристосування для працівників, які його потребують, зокрема осіб з інвалідністю; безпеки, охорони і гігієни праці; умов виробничого побуту; страхування працівників; медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх сімей; гарантій діяльності профспілкових організацій; гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах; форм участі у визначенні напрямів соціально-економічної політики розвитку підприємства; заходів щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці; запобігання та протидії мобінгу (цькуванню); забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; організації культурно-масової, фізкультурної роботи. Колективний договір може передбачати додаткові соціальні, трудові та інші гарантії і пільги для працівників, пенсіонерів та інших категорій осіб, визначених сторонами, порівняно із законодавством і колективними угодами, положення яких є обов’язковими відповідно до	

	сфери їх дії, зокрема щодо укладення договору недержавного пенсійного забезпечення. У колективному договорі встановлюються строк дії договору, 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 180. Порядок затвердження колективного договору 1. Підготовлений спільною робочою комісією за результатами колективних переговорів проект колективного договору вноситься сторонами на розгляд загальних зборів (конференції) працівників для обговорення та прийняття рішення щодо його підписання. Загальні збори (конференція) у разі потреби надають пропозиції до змісту проекту колективного договору. Загальні збори (конференція) працівників уповноважують осіб від суб’єктів сторони працівників на підписання колективного договору. Загальні збори працівників є правоможними в разі участі в них більше половини працівників підприємства, установи, організації (відокремленого підрозділу), роботодавця - фізичної особи, а конференція – у разі участі не менше двох третин делегованих осіб, якщо інше не встановлено законом. Загальні збори (конференція) можуть бути проведені в онлайн форматі за допомогою технічних засобів зв’язку. 2. Рішення загальних зборів (конференції) приймаються закритим (таємним) або відкритим голосуванням більшістю голосів учасників. 3. У разі надання загальними зборами (конференцією) працівників 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) працівників для прийняття рішення щодо його підписання.	
	Стаття 181. 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) працівників. 2. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання, якщо інше не зазначено в цьому договорі.	
	Стаття 182. 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 цього роботодавця та легалізовані (зареєстровані) після укладення цього 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 (зареєстрована) після укладення колективного договору,	

	подає заяву про приєднання до сторони працівників органу, який підписав колективний договір від імені працівників, та надає інформацію про кількість членів профспілки, яких об'єднує ця профспілкова організація. Орган, 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, 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 183. 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. У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше. 4. Колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації роботодавця.	
	Стаття 184. Призупинення та зупинення дії окремих положень колективного договору	

	1. Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена рішенням, прийнятим його сторонами за взаємною згодою, на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених цим договором. 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 іншій стороні, працівникам, на яких поширюються положення цього договору, та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цього договору.	
	Стаття 185. 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 186. 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 та в порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. 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 його сторонами.	
	РОЗДІЛ V. ПОВІДОМНА РЕЄСТРАЦІЯ КОЛЕКТИВНИХ УГОД, ДОГОВОРІВ, СТАТИСТИЧНІ ДАНІ ПРО УКЛАДЕНІ КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ, ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНИХ УГОД, ДОГОВОРІВ, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН КОЛЕКТИВНИХ УГОД, ДОГОВОРІВ, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ	
	Стаття 187. Повідомна реєстрація колективних угод, договорів 1. Генеральна угода повідомній реєстрації не підлягає. Галузеві (міжгалузеві), 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 колективної угоди (змін і доповнень до неї) разом з їх текстом оприлюднюється на своїх офіційних веб-сайтах органом, що здійснив повідомну реєстрацію, та суб'єктами сторін цієї угоди. Інформація про повідомну реєстрацію колективного договору (змін і доповнень до нього) надається працівникам суб'єктами його сторін.	
	Стаття 188. Статистичні дані про укладені колективні договори 1. Інформація про укладені колективні договори надсилається до органів державної статистики в порядку, встановленому законодавством.	
	Стаття 189. 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 190. Відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди, договори і порядок вирішення спорів 1. За ухилення від участі в колективних переговорах, порушення чи невиконання колективних угод, договорів, ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних угод, договорів, ненадання особами, які представляють роботодавця, інформації працівнику про укладення колективного	

	договору, внесення до нього змін і доповнень винні особи притягуються до адміністративної відповідальності. 2. Трудові спори, що виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод, договорів, виконання колективних угод, договорів або їх окремих положень, вирішуються в порядку, встановленому їх сторонами, а в разі недосягнення згоди – у порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), або в судовому порядку.	
	КНИГА П’ЯТА. ТРУДОВІ СПОРИ	
	РОЗДІЛ І. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ	У цьому розділі відсутні положення щодо пріоритетності розгляду трудових спорів працівників в судах незалежно від звернення до комісій по трудових спорів, що порушує статтю 124 Конституції України. Також відсутні положення щодо особливостей розгляду трудових спорів в судах, а саме: строків звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів (залежно від вимог) як працівників, так і роботодавців; судових рішень у справах, пов’язаних із звільненням з роботи (поновленням); порядок виконання рішень про поновлення на роботі; випадки обмежень повороту виконання рішень з трудових спорів тощо.
	Стаття 191. Предмет та сторони індивідуального трудового спору 1. Індивідуальний трудовий спір – це розбіжності між працівником і роботодавцем, що виникають після укладення трудового договору, до його укладення або після його припинення; 2. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, виконання, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, колективних угод, колективного чи трудового договору та інших вимог сторін індивідуального трудового спору щодо порушення їх прав. 3. Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Інтереси працівника і роботодавця під час розгляду	

	спору чи виконання рішення стосовно нього можуть представляти адвокати, медіатори, представники працівників або інші особи, уповноважені в установленому законом порядку. 3. Стороною індивідуального трудового спору може бути також особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій відмовили в укладенні трудового договору.	
	Стаття 192. Органи, що розглядають трудові спори 1. Трудові спори розглядаються судом у встановленому законом порядку за позовними заявами: 1) працівника або роботодавця щодо виконання, встановлення умов трудового договору, що укладається, або про зміну трудового договору, в тому числі про тлумачення змісту трудового договору; 2) фізичних осіб про укладення трудового договору; 3) інших осіб у випадках, передбачених законом. 2. Сторони індивідуального трудового спору можуть звернутися із письмовою заявою про розгляд індивідуального трудового спору, що підлягає обов'язковій реєстрації, до комісії по трудових спорах, якщо така комісія утворена. 3. З метою врегулювання трудового спору за згодою між його сторонами може бути проведена у визначеному законом порядку медіація.	Частину 1 необхідно узгодити із ч. 2 ст. 191
	Стаття 193. Комісія по трудових спорах 1. Комісія по трудових спорах – орган, завданням якого є сприяння вирішенню індивідуального трудового спору шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень, усунення порушень прав сторін індивідуального трудового спору та їх примирення. 2. Комісія по трудових спорах утворюється на рівних засадах із представників працівників та роботодавця. 3. Представники працівників обираються до комісії по трудових	

	спорах загальними зборами (конференцією) первинної профспілкової організації або загальними зборами працівників. 4. Порядок утворення комісії по трудових спорах та розгляду нею індивідуального трудового спору визначається колективним договором чи актом роботодавця, погодженим з представниками працівників. 5. Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії. 6. Комісія по трудових спорах має печатку (за її наявності) встановленого зразка. 7. На роботодавця покладаються обов'язки щодо надання приміщення для проведення засідань комісії по трудових спорах, матеріально-технічного забезпечення її діяльності, увільнення від роботи членів комісії, заявника, а також свідків, фахівців та інших осіб на час їх участі в засіданнях із збереженням середньої заробітної плати, надання комісії усіх відомостей і документів, необхідних для розгляду індивідуальних трудових спорів.	
	Стаття 194. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах та їх виконання 1. Рішення комісії по трудових спорах приймається за згодою між представниками сторін індивідуального трудового спору, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятим. 2. Копії рішення комісії по трудових спорах у триденний строк вручаються сторонам індивідуального трудового спору. 3. Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню у триденний строк після закінчення десяти днів, передбачених на його оскарження до суду. 4. У разі невиконання рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк комісія по трудових спорах видає посвідчення, яке є виконавчим документом та повинно відповідати вимогам Закону України «Про виконавче провадження».	В ч. 1 порядок прийняття рішення викладено так, що втрачається сам сенс створення комісії з трудових спорів.

	5. У посвідченні зазначаються найменування органу, який прийняв рішення щодо трудового спору, дата прийняття і дата видачі та номер рішення, прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах та печаткою комісії по трудових спорах (за її наявності). 6. Посвідчення не видається, якщо будь-яка із сторін індивідуального трудового спору звернулася у встановлений строк із заявою про вирішення трудового спору до суду. 7. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку. 8. На підставі посвідчення, внесеного не пізніше тримісячного строку з дня його видання до Єдиного державного реєстру виконавчих документів та пред'явленого до органу державної виконавчої служби чи приватного виконавця, відповідний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.	
	Стаття 195. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації 1. Індивідуальний трудовий спір може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. 2. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах, укладені в електронній формі із накладенням електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті відкритого ключа, за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, вважаються укладеними у письмовій формі. 3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за	

	результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду індивідуального трудового спору до органів, передбачених частинами першою, другою статті 186 цього Кодексу.	
	РОЗДІЛ II. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ	
	ГЛАВА 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	
	Стаття 196. Основні принципи вирішення колективних трудових спорів 1. Колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами колективних трудових відносин щодо задоволення інтересу або реалізації прав чи виконання обов’язків однієї (ю) з таких сторін і для вирішення яких сторони звернулися до примирних процедур, інших встановлених законом способів вирішення таких розбіжностей. Примирна процедура – порядок розгляду колективного трудового спору безпосередньо сторонами під час переговорів, шляхом проведення трудової медіації або визначений сторонами альтернативний порядок, спрямований на досягнення взаємоприйнятного рішення. 2. Вирішення колективних трудових спорів здійснюється на принципах: 1) верховенства права; 2) незалежності, неупередженості та об'єктивності органів/осіб, які вирішують/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 197. Рівні колективного трудового спору. Сторони колективного трудового спору та їх представники 1. Колективні трудові спори можуть виникати на національному, галузевому, територіальному та локальному (на підприємстві, в установі, організації, відокремленому структурному підрозділі, у фізичної особи-роботодавця) рівнях. 2. Сторонами колективних трудових спорів є: на національному рівні всеукраїнські об’єднання профспілок, всеукраїнські об’єднання організацій роботодавців, Кабінет Міністрів України; 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; центральні органи виконавчої влади; 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; 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 ведення колективних переговорів 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 чи зміни колективної угоди (договору) або щодо виконання колективної угоди (договору), сторонами такого спору є сторони колективної угоди (договору): на національному рівні – генеральної угоди; на галузевому рівні – галузевої (міжгалузевої) угоди; на територіальному рівні – територіальної угоди; 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, що існує на відповідному рівні 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 самостійно, представляючи інтереси своїх членів. Одночасно на відповідному рівні може відбуватись 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 198. 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, державних органів, органів виконавчої 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 порядків 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; 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) не розголошувати конфіденційну, таємну, службову інформацію, яка стала їм відома у зв’язку із вирішенням колективного трудового спору; 7) виконувати інші обов’язки, визначені законом, колективними угодами (договорами).	
	ГЛАВА 2. ВИДИ, СПОСОБИ ТА ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	
	Стаття 199. Види колективних трудових спорів, способи та послідовність їх вирішення 1. Колективні трудові спори поділяються на: а) спори про інтереси – розбіжності, які виникли щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці; укладення нових або внесення змін до чинних колективних угод (договорів), актів законодавства; б) спори про права – розбіжності щодо реалізації чи виконання (не виконання) вже існуючих прав та обов'язків, встановлених трудовим законодавством, колективною угодою (договором) та локальними нормативними актами роботодавця, тлумачення колективних угод (договорів), нормативних актів роботодавця; 2. Якщо сторони не можуть дійти згоди щодо визначення виду колективного трудового спору, вони за взаємною згодою можуть письмово звернутися до Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) за його остаточною кваліфікацією у порядку, встановленому нормативно-правовим актом НСПП. 3. Для вирішення колективних трудових спорів застосовується позасудові способи їх вирішення за винятком випадків, коли колективні трудові спори можуть розглядатися судом відповідно до законодавства. 4. У колективних трудових спорах про інтереси трудова медіація є обов’язковою стадією вирішення спору, у разі, якщо спір не було врегульовано під час переговорів. 5. Способами вирішення колективних трудових спорів про права є	

	переговори, трудова медіація, трудовий арбітраж. У разі відсутності у колективній угоді (договорі) застереження про вирішення колективного трудового спору про права у порядку трудового арбітражу (крім випадків, визначених цим Кодексом) та недосягнення згоди сторонами про передачу такого спору на розгляд трудового арбітражу, колективний трудовий спір може бути вирішений судом. 6. Послідовність розгляду спорів про права (крім переговорів, які є обов'язковими) визначається сторонами колективного трудового спору. 7. У спорах про права сторони колективних трудових відносин можуть в колективній угоді (договорі) або в окремій угоді передбачити альтернативний порядок вирішення таких спорів. Альтернативний порядок вирішення колективних трудових спорів – будь-який спосіб врегулювання колективного трудового спору, відмінний від звернення до суду. 8. У разі, якщо колективний трудовий спір одночасно за його предметом має ознаки і спору про права, і спору про інтереси, та сторони не дійшли згоди про звернення до НСПП за його остаточною кваліфікацією, такий спір вирішується як спір про права, в порядку, встановленому частинами п'ятою-сьомою цієї статті. 9. На будь-якій стадії колективного трудового спору його сторонами може бути укладено угоду про його вирішення.	
	Стаття 200. 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) працівників (делегатів) 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 підприємства, установи, організації чи відокремленого структурного підрозділу юридичної особи, фізичної особи-роботодавця.	

	2. За результатами зборів (конференції) працівників або збору підписів про висунення вимог формується відповідний протокол який містить перелік вимог з їх обґрунтуванням, інформацію про уповноважений представницький орган (особу), який(а) представлятиме інтереси працівників (його персональний склад, місцезнаходження, адреса для листування/комунікації, в т.ч. електронна адреса, про що інформується роботодавець та НСПП). Кількість осіб, обраних до представницького органу не повинна перевищувати трьох осіб, на великих підприємствах до п'яти осіб. Зазначений протокол направляється стороні, якій адресовані вимоги. 3. У випадках передбачених колективним договором (крім встановленого порядку, передбаченого частинами першою та другою цієї статті Кодексу), на великих підприємствах вимоги працівників можуть бути сформовані та затверджені виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах на такому підприємстві. У випадку представництва колективних інтересів працівників всього такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору, первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 157 цього Кодексу. 4. Порядок роботи та прийняття рішень виборним органом щодо колективного трудового спору при здійсненні представництва інтересів первинної профспілки (первинної профспілкової організації) регулюється 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 201. 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: на локальному та територіальному рівнях – на великих підприємствах 10 робочих днів, інших 5 робочих днів; на галузевому рівні – 15 робочих днів; 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 202. Початок колективного трудового спору 1. Датою початку колективного трудового спору вважається робочий день, наступний за датою отримання НСПП повідомлення про початок колективного трудового спору від уповноваженого представницького органу (особи) сторони-ініціатора колективного трудового спору про незгоду із результатами розгляду іншою стороною вимог ініціатора, або про відсутність відповіді про результати розгляду у визначені цим Кодексом строки. 2. Копія повідомлення про початок колективного трудового спору надсилається до іншої сторони спору стороною – ініціатором одночасно із повідомленням НСПП.	
	Стаття 203. Реєстрація колективного трудового спору НСПП.	

	Перевірка поданої інформації 1. Реєстрація колективного трудового спору відбувається в повідомній формі. Разом із заявою 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 на підприємстві, в установі, організації чи їх структурних підрозділах, у фізичної особи-роботодавця та кількість працівників, які беруть участь в даному 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. НСПП розміщує інформацію про реєстрацію колективного трудового спору на своєму офіційному веб-сайті. 3. Одночасно із поданням заяви до НСПП сторона-ініціатор направляє копію такої заяви та передбачену частиною першою цієї статті інформацію іншій стороні колективного трудового спору. 4. За наявності обґрунтованих підстав сторона колективного трудового спору має право звернутися із заявою до НСПП про перевірку достовірності інформації наданої стороною-ініціатором колективного трудового спору. НСПП 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. 5. Відповідальність за достовірність наданої інформації НСПП покладається на сторону-ініціатора колективного трудового спору.	

	Стаття 204. Процедура вирішення колективних трудових спорів шляхом проведення переговорів 1. Переговори – спосіб вирішення колективного трудового спору безпосередньо його сторонами, спрямований на досягнення взаємоприйнятного рішення. Сторона-ініціатор колективного трудового спору у строк не пізніше 5 робочих днів з дати початку колективного трудового спору направляє іншій стороні вимогу розпочати переговори. 2. Переговори сторін колективного трудового спору можуть тривати до 10 робочих днів з дати початку колективного трудового спору. Строки проведення переговорів можуть бути подовжені за взаємною згодою сторін колективного трудового спору. 3. До участі у переговорах можуть залучатися представники організацій профспілок і роботодавців вищого рівня, фахівці НСПП та інші особи. 4. У разі, якщо одна із сторін колективного трудового спору ухиляється від переговорного процесу, інша сторона може звернутися до НСПП 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 НСПП протягом 2 робочих днів після укладення угоди про вирішення колективного трудового спору. 7. Якщо переговори завершено, а колективний трудовий спір не вирішено, складається протокол розбіжностей і сторони переходять до процедур розгляду колективного трудового спору в порядку, визначеним цим Кодексом, включаючи реалізацію права на страйк та локаут.	

	Стаття 205. 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 медіатором (медіаторами), 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 у сфері вирішення трудових спорів. 4. Трудовий медіатор обирається за взаємною згодою сторонами колективного трудового спору із списку трудових медіаторів, що формує НСПП. 5. Сторони колективного трудового спору мають право за взаємною згодою обрати іншого медіатора, ніж визначено положеннями частині третьої цієї статті та який має статус медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію». 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 3 робочих днів, і цей строк не було продовжено спільним рішенням сторін, трудовий медіатор призначається НСПП за зверненням принаймні однієї із сторін	

	колективного трудового спору. 8. До процедури трудової медіації за взаємною згодою сторін спору може бути залучений відповідний експерт та/або фахівець НСПП для отримання консультацій, напрацювання варіантів вирішення колективного трудового спору. 9. Мінімально необхідним терміном проведення трудової медіації є 5 робочих днів, якщо сторони не врегулювали спір раніше або спільно не визначили інший термін. 10. Трудова медіація у колективних трудових спорах про інтереси, для яких встановлені у статті 226 цього Кодексу обмеження на проведення страйку проводиться на безоплатній основі для сторін спору за кошти державного бюджету.	
	ГЛАВА 3. ТРУДОВИЙ АРБІТРАЖ	
	Стаття 206. Засади вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем 1. Колективний трудовий спір про права може бути вирішено шляхом проведення добровільного трудового арбітражу. Тудовий арбітраж – добровільний (окрім визначених цим Кодексом випадків), позасудовий спосіб вирішення колективних трудових спорів про права органом, який створюється сторонами за взаємною згодою. 2. У випадках, передбачених цим Кодексом, 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. Добровільний трудовий арбітраж проводиться за взаємною згодою сторін колективного трудового спору. У випадку погодження сторонами застосування процедури добровільного 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 зі списку трудових арбітрів, який веде НСПП. Якщо сторони не погодили кількісний склад трудового арбітражу для вирішення конкретного спору, то арбітраж здійснюється у складі трьох трудових арбітрів. 6. Сторони повинні укласти арбітражний договір та розпочати процедуру трудового арбітражу у строк до: на локальному рівні – до 7 робочих днів; на галузевому і територіальному рівнях – до 10 робочих днів; на національному рівні – до 15 робочих днів. В 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. Обов’язковий трудовий арбітраж проводиться у випадках колективних трудових спорів про права, для яких встановлені у статті 224 цього Кодексу обмеження на проведення страйку. В цьому разі сторони мають укласти договір про трудовий арбітраж у строк: на локальному рівні – до 3 робочих днів; на галузевому і територіальному рівнях – до 5 робочих днів; на національному рівні – до 10 робочих днів. У разі, якщо сторони не досягли згоди щодо складу трудового арбітражу, він формується НСПП після звернення однієї з сторін колективного трудового спору у строк:	

	на локальному рівні – до 3 робочих днів;на галузевому і територіальному рівнях – до 5 робочих днів; на національному рівні – до 7 робочих днів. 8. Розгляд колективного трудового спору про права в порядку обов'язкового трудового арбітражу здійснюється на безоплатній основі для сторін спору за рахунок коштів державного бюджету України, передбаченого у кошторисі НСПП.	
	Стаття 207. Трудовий арбітр 1. Трудовим арбітром може бути особа, яка прямо чи опосередковано не заінтересована в результаті вирішення спору, має визнані сторонами знання, досвід, ділові та моральні якості, а також пройшла відповідну підготовку та отримала Свідоцтво трудового арбітра встановленого зразка, яке видається НСПП. Трудовим арбітром не може бути: особа, яка пов'язана із будь-якою стороною колективного трудового спору та має конфлікт інтересів; особа, яка не має кваліфікації та не відповідає вимогам, передбаченим в абзаці першому частини першої цієї статті; особа, визнана в судовому порядку недієздатною; 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. НСПП організовує підготовку трудових арбітрів за рахунок коштів, що передбачені кошторисом НСПП на відповідні цілі, інших джерел, не заборонених законодавством.	
	Стаття 208. Відвід, самовідвід, припинення повноважень трудового арбітра	

	1. Трудовий арбітр не може брати участі у розгляді спору та підлягає відводу чи самовідводу у таких випадках: якщо він особисто заінтересований у результаті розгляду спору; якщо він є прямо чи опосередковано пов'язаний з однією зі сторін спору, або має конфлікт інтересів; на його прохання або за спільним рішенням сторін; у разі встановлення стороною обставин, які дають їй підстави вважати упередженим або необ'єктивним ставлення трудового арбітра під час розгляду спору, про яке сторона дізналася після його призначення; 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 підставами для відводу чи самовідводу відповідно до частини першої цієї статті. 3. Трудовий арбітр повинен без зволікання повідомити сторони про підстави його відводу чи самовідводу, зазначені в частині першій цієї статті, що виникли після початку трудового арбітражу, та заявити самовідвід. 4. Письмова мотивована заява про відвід трудового арбітра має бути подана стороною колективного трудового спору до НСПП протягом 3 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 інша сторона колективного трудового спору не погоджується з відводом трудового арбітра, вона має право протягом 3 робочих днів подати НСПП свої мотивовані заперечення. В цьому випадку сторони колективного трудового спору у порядку, визначеному частиною п’ятою статті 200 та у строк, визначений частиною сьомою статті 200 цього Кодексу, обирають нового трудового арбітра або, за відсутності згоди сторін, за рішенням НСПП. Рішення НСПП є обов’язковим для	

	сторін колективного трудового спору. 6. Відвід має бути заявлений стороною колективного трудового спору до початку розгляду справи, а у випадку якщо підстави виникли або про них стало відомо після початку розгляду справи – протягом 3 днів з моменту, коли сторона колективного трудового спору про це дізналась. 7. Повноваження трудового арбітра щодо розгляду спору припиняються: за угодою сторін; у разі відводу чи самовідводу за умови дотримання процедур, передбачених частинами третьою-п’ятою цієї статті. У разі, якщо повноваження трудового арбітра припинені до закінчення повноважень трудового арбітражу, до складу трудового арбітражу обирається інший трудовий арбітр. В такому випадку процедура трудового арбітражу починається з початку.	
	Стаття 209. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем 1. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем визначається Регламентом трудового арбітражу, який затверджується нормативно-правовим актом НСПП. 2. Місце проведення засідань трудового арбітражу визначається в арбітражному договорі. Якщо сторони колективного трудового спору не погодили ці питання в арбітражному договорі, місцем проведення засідань трудового арбітражу є зали (кімнати) центрального апарату або регіональних відділень НСПП. За згодою сторін колективного трудового спору засідання трудового арбітражу можуть проводитись в режимі відеоконференцзв’язку. 4. Сторони зобов'язані надавати трудовому арбітражу інформацію та документацію, необхідну для вирішення колективного трудового спору. 5. Трудовий арбітраж на першому засіданні самостійно вирішує питання про наявність або відсутність у нього компетенції для розгляду конкретного колективного трудового спору. Сторони мають право	

	заявити про вихід трудового арбітражу за межі його компетенції, якщо в процесі розгляду спору виникне питання, розгляд якого не передбачено або яке не може бути предметом такого розгляду відповідно до норм цього Кодексу. У таких випадках, трудовий арбітраж повинен відкласти розгляд спору або зупинити розгляд спору по суті до вирішення ним в розумний строк питання щодо наявності у нього відповідної компетенції. 6. Розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем здійснюється, як правило, з обов'язковою участю представників сторін. У разі потреби за згодою сторін до участі у розгляді спору трудовим арбітражем можуть залучатися представники НСПП. 7. Ненадання витребуваних трудовим арбітражем доказів, інших письмових документів чи матеріалів, неявка у засідання трудового арбітражу сторін або їхніх представників, які належним чином були повідомлені про розгляд справи і проведення засідання трудового арбітражу, не є перешкодою для розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору і прийняття рішення, якщо причина ненадання документів або неявки сторін у 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. Ненадання без поважних причин витребуваних трудовим арбітражем доказів, інших письмових документів чи матеріалів, неявка у засідання трудового арбітражу сторін або їхніх представників, які належним чином були повідомлені про розгляд справи і проведення засідання трудового арбітражу, не є перешкодою для розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору і прийняття рішення, якщо причина ненадання документів або неявки сторін у засідання визнана трудовим арбітражем неповажною. 10. З питань, що виникають у процесі розгляду колективного трудового спору і не стосуються його суті, трудовий арбітраж виносить ухвали.	

	Стаття 210. Порядок прийняття рішення трудовим арбітражем 1. Трудовий арбітраж приймає рішення по суті колективного трудового спору у строк: на локальному рівні – до 10 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу; на галузевому та територіальному рівні – до 15 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу; на національному рівні – до 20 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу. 2. В межах загального строку розгляду спору трудовий арбітраж відкладає розгляд колективного трудового спору у випадках: неможливості розгляду колективного трудового спору на даному засіданні через нез'явлення представника\ів однієї зі сторін з поважної причини за клопотанням такої сторони; 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 предмету цього спору в порядку цивільного, кримінального або адміністративного судочинства до набрання законної сили судовим рішенням в іншій справі. 4. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів трудових арбітрів, які входять до його складу. Трудовий арбітр, що не погоджується із рішенням трудового арбітражу має право викласти письмово окрему думку, що додається до рішення. 5. У разі відмови сторони колективного трудового спору одержати рішення трудового арбітражу або її неявки без поважних причин у 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 211. 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 повинно бути зазначено: дата прийняття рішення; склад трудового арбітражу і порядок на підставі яких його сформовано; місце розгляду спору; сторони колективного трудового спору, їх представники та інші учасники трудового арбітражу, які брали участь у вирішенні спору; висновок про компетенцію трудового арбітражу, обсяг його повноважень за арбітражним договором; стислий виклад суті колективного трудового спору, вимог сторін, пояснень, клопотань сторін та їхніх представників, інших учасників трудового арбітражу; 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; висновок про задоволення кожної із вимог сторони-ініціатора колективного трудового спору або відмову повністю або частково по кожній із них; норми законодавства, колективних угод (договорів) якими керувався трудовий арбітраж при прийнятті рішення. 4. У резолютивній частині рішення трудового арбітражу зазначаються:	

	висновок про задоволення чи про відмову в задоволенні повністю або частково щодо кожної з заявлених вимог; 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; висновки щодо розуміння (роз'яснення) змісту норм законодавства, нормативно-правових актів органів виконавчої влади чи місцевого самоврядування, норм колективних угод (договорів) та локальних нормативних актів роботодавців з яких виникли розбіжності щодо тлумачення; розмір грошової суми, яка підлягає стягненню, та/або дії, які підлягають виконанню або від виконання яких сторона має утриматися за рішенням трудового арбітражу; порядок розподілу між сторонами витрат, пов'язаних з вирішенням спору трудовим арбітражем (у разі не врегулювання цього питання в арбітражному договорі); порядок набрання законної сили рішенням трудового арбітражу; інші обставини, які трудовий арбітраж вважає за необхідне зазначити.	
	Стаття 212. Роз'яснення та виправлення рішення трудового арбітражу 1. Будь-яка із сторін колективного трудового спору, повідомивши про це іншу сторону, має право протягом 7 робочих днів після одержання рішення звернутися до трудового арбітражу із заявою про роз'яснення резолютивної частини рішення. 2. Заяву про роз'яснення резолютивної частини рішення має бути розглянуто тим складом трудового арбітражу, який вирішував спір, протягом 7 робочих днів після її одержання трудовим арбітражем. 3. За результатами розгляду заяви виноситься ухвала про роз'яснення резолютивної частини рішення трудового арбітражу, або мотивована ухвала про відмову у роз'ясненні. Така ухвала є складовою частиною рішення трудового арбітражу.	

	4. При наданні роз'яснення резолютивної частини рішення, трудовий арбітраж не має права змінювати зміст рішення по суті. 5. Трудовий арбітраж у тому ж складі, в якому приймав відповідне рішення, з власної ініціативи або за заявою сторони спору, може протягом 10 днів з дати винесення рішення виправити в ньому описки, арифметичні помилки або будь-які інші неточності (які не змінюють суть прийнятого рішення), про що виноситься ухвала, яка є складовою частиною рішення.	
	Стаття 213. 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 НСПП протягом десяти років з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.	
	Стаття 214. 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 215. Оскарження рішення трудового арбітражу 1. Рішення трудового арбітражу є остаточним і оскарженню не підлягає, крім випадків, передбачених цим Кодексом. 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 вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору. Якщо рішенням трудового арбітражу вирішені 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 198 та 199 цього Кодексу; 2. Заяву про скасування рішення трудового арбітражу може бути подано до суду сторонами колективного трудового спору протягом одного місяця з дня прийняття рішення трудовим арбітражем. 3. Оскарження рішення добровільного трудового арбітражу до суду не обмежує право на страйк.	
	Стаття 216. 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 217. Порядок видачі 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 належним чином повідомляються колективного трудового спору, 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 5 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 вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору; 4) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 198 та 199 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 218. Примусове виконання рішення трудового арбітражу 1. Рішення трудового арбітражу, яке не виконано, підлягає примусовому виконанню в порядку, встановленому Законом України «Про виконавче провадження». 2. Виконавчий лист, виданий на підставі рішення трудового арбітражу, може бути пред’явлений до примусового виконання в строки, встановлені Законом України «Про виконавче провадження».	
	ГЛАВА 4. ГАРАНТІЇ ТРУДОВИМ МЕДІАТОРАМ ТА ТРУДОВИМ АРБІТРАМ, УПОВНОВАЖЕНИМ ПРЕДСТАВНИЦЬКИМ ОРГАНАМ СТОРІН КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ	
	Стаття 219. 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 зі 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 домовились про інше. 3. У випадку проведення обов'язкового трудового арбітражу оплата праці трудового арбітра та відшкодування витрат, пов'язаних з його участю у вирішенні колективного трудового спору здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету, передбаченого у кошторисі НСПП.	
	Стаття 220. 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, окрім випадків повної ліквідації підприємства, припинення підприємницької діяльності фізичної особи-роботодавця; визначених статтями 61, 62, 64, 69 та 72 цього Кодексу.	
	ГЛАВА 5. СТРАЙКИ ТА ЛОКАУТИ	
	Стаття 221. Право на страйк 1. Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи	Немає законодавчого визначення терміну «прострочена заборгованість із виплати заробітної плати»

	(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, колективною угодою (договором). 2. Страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору після проведення примирних процедур та/або трудового арбітражу за винятком обмежень або заборони його проведення, встановлених цим Кодексом. 3. Ніхто не може бути примушений до участі або не участі у страйку. Не допускається зловживання правом на страйк. 4. Страйк може застосовуватись як засіб вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених цим Кодексом) без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу у випадку не реагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що складає не менше двох середньомісячних заробітних плат для 50 % і більше від середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене у колективній угоді (договорі).	
	Стаття 222. 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 спорах про права може бути проведений під час здійснення примирних процедур, трудового арбітражу за виключенням часу робочих засідань відповідних органів. 4. Попереджувальний страйк у спорах про інтереси може бути проведений після завершення примирних процедур.	Частину п'яту доцільно викласти у такій редакції: «5. Попереджувальний страйк може тривати не більше трьох годин, про що представницький орган сторони працівників попереджає у письмовій формі роботодавця та відповідні регіональні відділення НСПП не пізніше як за 24 години до його початку.». Таке збільшення тривалості попереджувального страйку до трьох годин пропонується з метою підтвердження серйозності намірів працівників та впливу на роботодавця, який, наприклад, порушує законодавство про працю

	5. Попереджувальний страйк може тривати не більше однієї години, про що представницький орган сторони працівників попереджає у письмовій формі роботодавця та відповідні регіональні відділення НСПП не пізніше як за 48 годин до його початку.	
	Стаття 223. Рішення про оголошення та висунення вимог страйку 1. Рішення про оголошення та висунення вимог страйку приймається загальними зборами (конференцією) працівників підприємства, установи, організації (їх відокремленого структурного підрозділу), фізичної особи - роботодавця, за пропозицією первинної профспілкової організації чи спільного представницького органу профспілок, а за їх відсутності вільно обраних представників працівників, та/або шляхом збору підписів працівників, у т. ч. електронних підписів з використанням засобів електронної комунікації з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. 2. Рішення про оголошення та висунення вимог страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало не менше половини працівників (делегатів конференції) підприємства, установи, організації (їх відокремленого структурного підрозділу), фізичної особи - роботодавця. Кількість працівників визначається на основі даних про середньооблікову кількість штатних працівників за підсумками місяця, що передував колективному трудовому спору, якщо інше не визначено в колективній угоді (договорі). 3. У випадках передбачених колективним договором (крім встановленого порядку, передбаченого частинами першою та другою цієї статті Кодексу), на великих підприємствах рішення про оголошення та висунення вимог страйку може бути прийняте виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах на такому підприємстві. У випадку представництва колективних інтересів працівників всього такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору, первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 191 цього Кодексу.	

	4. Рішення щодо оголошення галузевого, територіального або національного страйку та висунення його вимог приймаються на засіданні спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілки (профспілкової організації) чи об'єднання профспілок відповідного рівня. 5. Працівники підприємств, установ, організацій, фізичної особи - роботодавця, галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи не оголошення та висунення вимог страйку. 6. Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість учасників страйку (працівників) перевищує половину загальної кількості працівників відповідної галузі чи території. Національний страйк – вважається таким, якщо в ньому беруть участь більшість працівників зайнятих на підприємствах, в установах, організаціях галузей та/або території країни. 7. Зміст та обсяг вимог страйку не може виходити за межі вимог колективного трудового спору з врахуванням спільних домовленостей, досягнутих під час примирних процедур, трудового арбітражу.	
	Стаття 224. Керівництво страйком 1. Рішення про утворення (обрання) органу (особи), уповноваженого(у) на керівництво страйком, приймається під час прийняття рішення про оголошення та висунення вимог страйку працівниками підприємства, установи, організації (їх відокремленого структурного підрозділу), фізичної особи – роботодавця. Водночас визначаються повноваження органу (особи), уповноваженого (ої) на керівництво страйком, його персональний склад, місцезнаходження, адреса для листування/комунікації, в т.ч. електронна адреса, про що інформується роботодавець та НСПП. Також може бути прийняте рішення про створення страйкового фонду та порядок його використання Кількість осіб, обраних до органу уповноваженого на керівництво страйком не повинна перевищувати трьох осіб, на великих	

	підприємствах п’яти осіб. 2. Орган (особа), уповноважений на організацію (проведення) страйку, разом із вимогами передає роботодавцю копію протоколу загальних зборів (конференції), збору підписів із зазначенням загальної чисельності працівників, які братимуть участь у страйку. Протягом періоду, який визначено пунктом дев’ятим цієї статті до дати початку страйку, роботодавець шляхом опитування працівників (що проводиться у спосіб, визначений роботодавцем), формує списки працівників, які беруть участь у страйку, та тих, що продовжують роботу. Страйк вважається законним у випадку, якщо в ньому беруть участь не менше половини працівників підприємства. 2. Рішення про утворення (обрання) органу (особи), уповноваженого(у) на керівництво страйком, вважається прийнятим, якщо його підтримала більше половини працівників від загальної кількості працівників підприємства, установи, організації (їх відокремленого структурного підрозділу), фізичної особи – роботодавця, які беруть участь у страйку. Інші рішення, пов’язані із проведенням страйку, приймаються органом (особою), уповноваженим (ою) на керівництво страйком або більшістю голосів працівників, які беруть участь у страйку. 3. У випадках передбачених колективним договором (крім встановленого порядку, передбаченого частинами першої та другої цієї статті Кодексу), на великих підприємствах рішення про оголошення та висунення вимог страйку може бути прийняте виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах на такому підприємстві. У випадку представництва колективних інтересів працівників всього такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору, первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 191 цього Кодексу. 4. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, діє під час страйку в межах прав, передбачених цим Кодексом та повноважень, наданих рішенням про оголошення страйку, оперативно інформує працівників у погоджений із ними спосіб, у тому числі із використанням засобів електронних комунікацій, про хід вирішення	

	колективного трудового спору. 5. Місце перебування учасників страйку, форми страйку (повне або часткове припинення роботи) визначається органом (особою), який очолює страйк, про що повідомляється роботодавець, якщо інше не передбачене колективною угодою (договором). У разі, якщо місцем страйку не є територія підприємства, установи, організації, фізичної особи - роботодавця, воно визначається органом (особою), який(а) здійснює керівництво страйком. Якщо місцем проведення страйку визначаються робочі місця працівників, або будь-яка інша територія роботодавця, орган (особа), який(а) здійснює керівництво страйком зобов'язаний (зобов'язана) погодити таке рішення із роботодавцем. 6. Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, який визначений рішенням спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілки (об'єднання профспілок відповідного статусу чи профспілкових організацій). 7. Вимоги працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються рішенням спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілки (об'єднання профспілок відповідного статусу чи профспілкових організацій). 8. Повноваження органу (особи), уповноваженого(ої) 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. 9. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, повідомляє роботодавця та НСПП про затверджені страйкарями вимоги та про оголошення (початок) страйку: на локальному рівні - не пізніше ніж за 5 робочих днів до запланованого початку страйку, на великих підприємствах 10 робочих днів; на територіальному та галузевому рівнях - не пізніше ніж за 10	

	робочих днів до запланованого початку страйку; на національному рівні - не пізніше ніж за 15 робочих днів до запланованого початку страйку.	
	Стаття 225. Страйковий фонд 1. Страйковий фонд може бути сформований з джерел, не заборонених законодавством. 2. Напрями використання коштів страйкового фонду, способи та процедура звітування про використання коштів перед працівниками, які беруть участь у страйку, затверджуються органом (особою), уповноваженим(ою) на керівництво страйком під час прийняття рішення про його створення. 3. Якщо органом, уповноваженим на керівництво страйком, визначається виборний орган первинної профспілкової організації то відкривається рахунок зі спеціальним режимом використання з метою створення страйкового фонду. У разі ж, коли фізична особа є уповноваженою на керівництво страйком, то вона відкриває такий рахунок. 4. Страйковий фонд наповнюється з фінансових джерел, не заборонених законодавством. Операції щодо передачі, перерахування коштів до страйкового фонду не підлягають оподаткуванню. Видатки страйкового фонду підлягають оподаткуванню у встановленому законодавством порядку. 5. Під час створення страйкового фонду приймається рішення щодо порядку звітування органом (особою) уповноваженою на керівництво страйку за використання коштів з цього фонду перед учасниками страйку.	Частину першу та четверту доцільно викласти у такій редакції: «1. Для забезпечення проведення страйку може бути сформований страйковий фонд. 4. Страйковий фонд наповнюється з фінансових джерел, не заборонених законодавством.». Адже частини перша та четверта дублюють одна одну в тексті Проекту. У рамках робочої групи, утвореної при Національній службі посередництва і примирення, щодо напрацювання проекту Закону України «Про колективні трудові спори» сторонами соціального діалогу було прийнято рішення про закріплення положення про заборону права на страйк виключно в єдиному законі. Зокрема обговорювалась необхідність визначити конкретну категорію державних службовців, яким би було заборонено страйкувати, та максимально надати можливість державним службовцям за необхідності реалізовувати право на страйк, як одного із основоположних прав працівників, визначеного Міжнародною організацією праці. Вважаємо за доцільне підтримати дану пропозицію в тексті Проекту та визначити конкретні категорії державних службовців, яким заборонено страйкувати.
	Стаття 226. Права працівників, які беруть участь у страйку (страйкарів) 1. Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не є порушенням трудової дисципліни і не може	

	бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності. 2. За працівниками, які беруть участь у страйку з вимогами щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати, зберігається середньомісячна заробітна плата. 3. Працівники, які беруть участь у страйку, не можуть бути звільнені з ініціативи роботодавця під час проведення страйку. 4. Працівники, які погодились на участь у страйку, не можуть бути звільнені з причини участі у страйку. 5. Працівники, які беруть участь у страйку, крім інших прав, передбачених трудовим законодавством та цим Кодексом, під час його проведення мають право: брати участь у формуванні страйкового фонду; отримувати від органу (особи), що очолює страйк, інформацію про хід вирішення колективного трудового спору; отримувати через орган (особу), що очолює страйк, роз'яснення, консультації від НСПП (її регіональних відділень) та інформацію, надану роботодавцем; якщо інше не передбачено колективною угодою (договором), угодою сторін колективного трудового спору, оприлюднювати інформацію про хід страйку та переговорів у засобах масової інформації.	
	Стаття 227. Права працівників, які не беруть участь у страйку 1. Працівники, які не беруть участь у страйку, крім інших прав, передбачених трудовим законодавством та цим Кодексом, під час його проведення мають право: в 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 запропоноване тимчасове переведення на іншу роботу;	

	в разі можливості нормального функціонування потужностей роботодавця – на продовження роботи з оплатою праці у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективною угодою (договором).	
	Стаття 228. Права роботодавців під час страйку 1. Під час страйку роботодавець має право на збереження свого майна та дбайливе ставлення до нього. 2. Якщо інше не передбачено колективною угодою (договором), угодою сторін колективного трудового спору, роботодавець під час страйку має право оприлюднювати інформацію про хід страйку та переговорів у засобах масової інформації. 3. НСПП за зверненням роботодавця видає йому в одноденний термін довідку довільної форми про факт та момент початку страйку для подання в організацію, яка згідно із законодавством підтверджує факт форс-мажорної обставини.	
	Стаття 229. Визнання страйку незаконним 1. Страйк вважається законним, якщо інше не встановлено судом. 2. Незаконними можуть бути визнані страйки, які проводяться з порушенням вимог цього Кодексу або всупереч рішенню суду, що набуло законної сили. 3. Спори, що пов'язані з визнанням страйків незаконними, розглядаються місцевими загальними судами за місцезнаходженням роботодавця або за місцезнаходженням органу (особи), що очолює страйк. У разі оголошення галузевого, територіального чи національного страйку роботодавець або уповноважений ним представник має звертатися до місцевого загального суду за місцезнаходженням органу (особи), що очолює страйк. 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 дня після дня вручення копії рішення суду органу (особі), що очолює страйк. 5. У разі прийняття судом рішення про визнання страйку незаконним та його припинення, у резолютивній частині рішення суду встановлюється обов'язок учасників страйку негайно виконати таке рішення та припинити страйк.	
	Стаття 230. Заборона страйку 1. Заборона страйку встановлюється виключно цим Кодексом. 2. При введенні правового режиму 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 правового режиму воєнного стану. 5. Забороняється організовувати та брати участь у страйках: прокурорам, суддям, членам Рахункової палати України, державним службовцям, поліцейським; 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; особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, Державного бюро розслідувань України; персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України; особам начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, особам, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України.	

	Стаття 231. Особливості здійснення права на страйк 1. До початку та під час проведення страйку сторони колективного трудового спору в межах компетенції, органи державної влади, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування в межах їх повноважень зобов'язані вжити заходів з метою запобігання нанесенню шкоди національній безпеці, довкіллю, життю та здоров'ю людей, порушення гарантованих законом свобод, прав, у т.ч. 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 т.ч. майнових, зокрема, шляхом зобов'язання органу (особи), що очолює страйк, вживати заходи для усунення перешкод. В разі невиконання рішення суду страйк визнається незаконним.	
	Стаття 232. Особливі умови участі у страйку деяких працівників 1. Право на страйк деяких 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, прав і свобод, реалізується з урахуванням особливостей, встановлених виключно цим Кодексом. 2. Підприємства, установи, організації, для працівників яких, зазначених у частині 1 цієї статті, встановлюються особливі умови участі у страйку, визначаються на підставі одного з положень: 1) частина четверта 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. В цілях застосування 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 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. Вказаний перелік взаємних зобов'язань має бути спрямований на підтримку життєздатності підприємства, установи, організації, збереження робочих місць, не допущення завдання шкоди майну роботодавця, порушення законності та громадського порядку. 5. За відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору, 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, встановлюється внутрішнім розпорядчим документом роботодавця за погодженням із профспілкою або спільним представницьким органом профспілок, що діють на підприємстві, а за їх відсутності – за погодженням із вільнообраним представником працівників. 6. За потреби, на вимогу хоча б однієї зі сторін, до перемовин може залучатися представник НСПП. 7. Відсутність на підприємстві, в установі, організації узгоджених взаємних зобов'язань 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, не зумовлює незаконність страйку, якщо інше не буде визначено судом (зокрема в порядку, передбаченому положеннями статті 223 цього Кодексу). У цьому випадку, орган (особа), уповноважена на керівництво страйком повинна інформувати роботодавця про рішення щодо проведення страйку за 10 робочих днів до його початку. Отримавши таку інформацію, роботодавець має право до початку страйку звернутись до суду для ухвалення рішення про визначення та виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку до початку страйку. 8. Працівники, які мають забезпечувати 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 220 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 233. Завершення страйку 1. Після оголошення та під час проведення страйку сторони колективного трудового спору за сприянням НСПП 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; 2) за рішенням органу (особи), уповноваженої на керівництво страйком; 3) на виконання рішення суду про припинення або відміну оголошеного страйку як незаконного. 3. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком повідомляє НСПП (її відповідне регіональне відділення) про	

	завершення страйку. 4. 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. Угода про вирішення колективного трудового спору є обов'язковою для виконання її сторонами. Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору.	
	Стаття 234. Локаут 1. Локаут – крайній засіб вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця. Локаут передбачає тимчасове повне або часткове призупинення роботи підприємства, установи, організації, фізичної особи – роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників чи їх частини до робочих місць (без припинення трудових договорів).	Щодо спроби закріплення у правовому полі нашої країни явища «локаут», як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця (статті 234-238 Проекту), то профспілкове середовище проти його застосування з огляду на наступне. Стаття 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) «Право на укладання колективних договорів» визнає право як працівників, так і роботодавців на колективні дії, відносить до таких страйк, але не містить слова «локаут». Водночас Європейський комітет соціальних прав зазначає, що праву на локаут і праву на страйк не повинно надаватися однакового ступеня захисту - право на локаут не слід розглядати як таке, яке передбачає повний і широкомасштабний захист, на відміну від права на страйк. Що стосується застосування локауту роботодавцями, які діють індивідуально, тобто роботодавцями, які не діють спільно або під егідою організації роботодавців, або в якийсь інший спосіб, то такий локаут не може розглядатися як складова колективної дії, і відповідно не може підпадати під дію статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Тому індивідуальні локаути прямо заборонені законодавством ряду країн. Світова практика застосування локауту вимагає визначення конкретних випадків його проведення. Так, в Німеччині, як правило, локаут вважається екстремальним заходом і може бути проведений

		лише за дозволом уряду в певних випадках. Згідно з законом Франції, локаут може бути оголошений лише в тих випадках, коли роботодавець не може забезпечити безпеку працівників або надійність обладнання або якщо продовження роботи може загрожувати здоров'ю працівників або довкіллю. Крім того, закон встановлює процедуру оповіщення працівників про локаут і права працівників на допомогу в разі локауту. У Сполучених Штатах локаут є законним лише у випадку, якщо він здійснюється відповідно до економічного страйку працівників (спори про інтереси), а не з дискримінаційних мотивів.
	Стаття 235. 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 випадку обґрунтованої неможливості задоволення вимог працівників, які становлять предмет страйку. 3. Роботодавець видає наказ/розпорядження про оголошення або/та застосування локауту після отримання повідомлення від органу (особи), уповноваженого(ої) на керівництво страйком про заплановану дату початку страйку або після фактичного початку страйку. У наказі/розпорядженні роботодавець зазначає: підстави для прийняття рішення про застосування локауту; дату початку локауту, яка не може передувати даті початку страйку; форму локауту (повне або часткове призупинення роботи); межі поширення локауту (на всіх або частину працівників, яким обмежується допуск до робочих місць). 4. Роботодавець зобов'язаний направити письмове повідомлення або копію свого наказу/розпорядження про оголошення або/та застосування локауту органу (особі), уповноваженому(ій) на керівництво страйком та відповідному регіональному відділенню НСПП не пізніше ніж за 5 робочих днів, на великих підприємствах 10 робочих днів до дня запланованого початку локауту. НСПП інформує про оголошення або/та застосування локауту місцеві органи виконавчої влади та/або	

	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 (ну) 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 засобів електронних комунікацій, повідомити працівників, які не беруть участь у страйку, про необхідність приступити до роботи.	
	Стаття 236. Випадки обмеження та заборони локауту 1. До початку та під час застосування локауту сторони колективного трудового спору, органи державної влади, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування зобов'язані вжити заходів з метою запобігання нанесенню шкоди національній безпеці, навколишньому природному середовищу, життю та здоров'ю людей, порушення гарантованих законом свобод, прав, у т.ч. 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 т.ч. майнових, зокрема, шляхом зобов'язання роботодавця вживати заходи для усунення перешкод. Невиконання рішення суду про зупинення або обмеження локауту є підставою для визнання його незаконним. 3. При введенні правового режиму 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 також можуть бути заборонені в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на	Немає законодавчого визначення терміну «прострочена заборгованість із виплати заробітної плати»

	який ця територія оголошується такою зоною відповідно до закону. 5. Забороняються локаути на період дії правового режиму воєнного стану. 6. Забороняється оголошення локауту, у разі коли вимогою страйкарів/працівників є погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що складає дві середньомісячні заробітні плати перед не менше 50% середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене у колективній угоді (договорі). 7. Локаут не застосовується до працівників, зазначених у статтях 221 та 225 цього Кодексу. Залучення праці чи послуг сторонніх осіб для заміщення праці страйкарів забороняється.	
	Стаття 237. Визнання локауту незаконним 1. Локаут вважається законним, якщо інше не встановлено судом. 2. Незаконними можуть бути визнані локаути, які проводяться з порушенням вимог цього закону або всупереч рішенню суду, що набрало законної сили. 3. Спори, що пов`язані з визнанням локаутів незаконними, розглядаються місцевими загальними судами за місцезнаходженням роботодавця або за місцезнаходженням органу (особи), уповноваженого (ої) на керівництво страйком. 4. Рішення суду про визнання локауту незаконним зобов’язує роботодавця відмінити або припинити локаут, а працівників, що не беруть участь у страйку, розпочати роботу не пізніше наступного 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 238. Завершення локауту	

	1. Після оголошення та під час застосування локауту сторони колективного трудового спору за сприянням НСПП зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі 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 припинення або відміну оголошеного локауту як незаконного.	
	ГЛАВА 6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ	
	Стаття 239. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори 1. Особи, винні у порушенні законодавства про колективні трудові спори несуть адміністративну, цивільну, дисциплінарну, кримінальну відповідальність на підставах, визначених цим Кодексом та в інших випадках відповідно до законів України. 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 (в тому числі порушення строків їх проведення); 2) ненаданні інформації чи документації, або наданні недостовірної інформації чи документації, що стосується 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, досягнутих у процесі ведення колективних переговорів сторонами колективного трудового спору угод.	
	Стаття 240. Відшкодування збитків, заподіяних в результаті страйку чи локауту 1. Трудовий медіатор, медіатор, трудовий арбітр, особа, що представляє сторону колективного трудового спору та бере участь у його вирішенні, винна у розголошенні конфіденційної, таємної, службової інформації, яка стала йому (їй) відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору, внаслідок чого стороні колективного трудового спору завдано шкоду, зобов'язана її відшкодувати. 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 чи 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	Змінити назву статті на: «Відшкодування шкоди, заподіяної порушенням законодавства про колективні трудові спори».

	згідно із законодавством.	
	КНИГА ШОСТА. НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	
	РОЗДІЛ І. ДЕРЖАВНА ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ	«Державна інспекція праці» - органу державної влади з такою назвою не існує.
	Стаття 241. Завдання державної інспекції праці 1. Державний нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особами, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичними особами, які використовують найману працю (далі – об'єкти відвідування) здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. 2. Функції державної інспекції праці покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудовго законодавства, та його територіальні органи. 3. Основними завданнями державної інспекції праці є: 1) забезпечення застосування трудового законодавства; 2) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями; 3) узагальнення практики застосування трудового законодавства, розробка та внесення центральному органу виконавчої влади, що	Книга шоста потребує адаптації до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» з урахуванням Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою КМУ від 11.02.2015 № 96 (із змінами). 1. У Книзі шостій вводяться терміни «об'єкти відвідування», «інспекційні відвідування», які не використовується у національному законодавстві. 2. У частині 3 функції державної інспекції праці в частині нагляду розділені окремо по двом сферам: забезпечення застосування трудового законодавства; контроль та забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; Таке формулювання свідчить про те, що трудове законодавство та законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі є окремими сферами державного нагляду (контролю). 3. По тексту проєкту застосовуються різні назви Мінекономіки: центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі або центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. 4. До частини 3 додати: "організація проведення розслідування та веде облік аварій і нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким аваріям і випадкам; організація розслідування обставин та причин

	забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, пропозиції щодо вдосконалення законодавства та підвищення ефективності державної політики у сфері праці; 4) контроль та забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; 5) забезпечення надання роботодавцям, працівникам та їх представникам технічної інформації та консультацій щодо найбільш ефективних способів дотримання правових норм; 6) інформування центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, про недоліки або зловживання у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, які потребують правового врегулювання. 7) Державна інспекція праці публікує загальний щорічний звіт про свою діяльність у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 8). У щорічному звіті зазначаються, але не виключно питання щодо: - правових норм стосовно здійснення державного контролю за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; - персоналу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства; - роботодавців, їх робочих зон, які підлягають інспектуванню, та кількості працівників, зайнятих у них; - інспекційних відвідувань; - виявлених порушень і застосованих санкцій; - нещасних випадків; - професійних захворювань. 9) Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, що настає за звітним.	виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь"; у пункті 8: в абзаці другому слово «персонал» замінити на слова «посадових осіб»; в абзаці третьому слова «які підлягають» замінити на «які підлягали», оскільки це звіт про проведену протягом року роботу. Слово «інспектуванню» замінити на «державному нагляду (контролю)»; Інформація про роботодавців, які підлягають перевіркам, міститься у Планах здійснення заходів державного нагляду (контролю), які розміщуються на офіційних вебсайтах, в ІАС до 1 грудня року, що передує плановому. в абзаці четвертому слова «інспекційних відвідувань» замінити на «заходів державного нагляду (контролю)»; абзац п'ятий викласти у редакції «виявлених порушень вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників та застосованих заходах реагування, зокрема штрафів»; В абзаці шостому після слова «випадків» додати слова «на виробництві». У пункті 9 необхідно вказати де публікуються такі звіти.

	Стаття 242. Повноваження державної інспекції праці З метою виконання завдань державна інспекція праці: 1) здійснює заходи державного нагляду та контролю за додержаннямтрудового законодавства; 2) інформує об’єкти відвідування, працівників, інших осіб про найбільш ефективні методи додержання трудового законодавства, надає технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання дискримінації та права на рівну оплату праці за роботу рівної цінності; 3) у встановленому законом порядку притягує до відповідальності осіб, які порушують трудове законодавство; 4) аналізує практику діяльності державних інспекторів праці та вживає заходів із підвищення ефективності державного нагляду та контролю; 5) розглядає в установленому порядку звернення громадян, що належать до його повноважень; 6) забезпечує інформування органів державної влади, об’єднань профспілок, об’єднань організацій роботодавців, громадян про стан додержання трудового законодавства; 7) здійснює облік та у випадках, визначених законодавством, проводить розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань; 8) організовує та проводить загальнонаціональні, регіональні, галузеві та тематичні інформаційно-роз’яснювальні кампанії з метою сприяння додержанню трудового законодавства; 9) здійснює моніторинг стану оформлення трудових відносин, строків виплати заробітної плати, інших порушень вимог трудового законодавства; 10) проводить інформаційні відвідування роботодавців з метою здійснення моніторингу стану дотримання вимог законодавства та надання консультацій щодо застосування трудового законодавства;	

	11) здійснює інші повноваження, передбачені законом.	
	Стаття 243. Державні інспектори праці 1. Державними інспекторами праці є державні службовці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та його територіальних органів, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства. 2. Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань державних інспекторів праці, їх завдання, обов'язки визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства. 3. Будь які інші обов'язки, що можуть покладатися на державних інспекторів праці, не повинні заважати ефективно реалізувати основні завдання або завдавати шкоди авторитетові та неупередженості у відносинах із роботодавцями і працівниками.	
	Стаття 244. Категорії державних інспекторів праці 1. Державним інспекторам праці у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, присвоюються категорії. Встановлюється шість категорій державних інспекторів праці: державний інспектор праці (без категорії); державний інспектор праці II категорії; державний інспектор праці I категорії; старший державний інспектор праці;	

	провідний державний інспектор праці; головний державний інспектор праці.	
	Стаття 245. Умови оплати праці державних інспекторів праці Особливості оплати праці державних інспекторів праці в залежності від категорії (підкатегорії) посад та кваліфікаційної категорії встановлюються Кабінетом Міністрів України з урахуванням сімей посад державної служби.	
	Стаття 246. Посвідчення державного інспектора праці 1. Повноваження державних інспекторів праці підтверджуються службовим посвідченням, що видається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства. 2. Форма та порядок видачі службового посвідчення державного інспектора праці затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства. 3. Облік службових посвідчень державних інспекторів праці ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, публікується на офіційному вебсайті цього органу та оприлюднюється у формі відкритих даних на Єдиному державному веб-порталі відкритих даних.	
	Стаття 247. Права державних інспекторів праці 1. У ході здійснення заходів державного нагляду (контролю) з питань виявлення порушень, зазначених у пунктах 1-3 частини четвертої статті 254 цього Кодексу, а також з питань безпеки та здоров’я працівників на роботі, державні інспектори праці за умови пред’явлення службового	Частину 2 слід виключити. У частині 2 державний інспектор наділяється повноваженнями тотожними повноваженням суду, який відповідно статті 87 Цивільного процесуального кодексу України також оцінює докази «за внутрішнім переконанням, що ґрунтується на всебічному,

	посвідчення мають право: 1) у ході проведення інспекційного відвідування без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби з урахуванням обмежень, встановлених частиною другою цієї статті, відвідувати будь-які робочі місця (зони), а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця; 2) проходити у денний час з урахуванням обмежень, встановлених частиною другою цієї статті, до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, місць, у яких (на яких) перебувають фізичні особи, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця; 3) ознайомлюватися з оригіналами та робити копії (в тому числі електронні) актів об'єктів відвідування, які стосуються прав працівників, колективних або трудових договорів, а також документів, ведення яких передбачено трудовим законодавством; 4) наодинці або у присутності свідків ставити об'єкту відвідування та/або працівникам, представникам профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно стану додержання вимог трудового законодавства, їх порушення та вжиті заходи щодо усунення таких порушень; 5) вимагати від об'єктів відвідування забезпечення вільного доступу працівників до інформації відповідно до вимог законодавства; 6) вимагати припинення незаконних дій, які перешкоджають здійсненню державного нагляду (контролю); 7) відбирати зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються; 8) за результатами інспекційного відвідування визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами; 9) вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання приписи	повному, об'єктивному безпосередньому їх дослідженні….», при цьому не визначено, у яких випадках та за які правопорушення, за результатом перевірки роботодавцю може бути надано поради чи рекомендації. Статтею 260 проєкту визначено випадки, у яких роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафів та встановлюються їх розміри залежно від того, яку норму законодавства порушено. Проте, проєктом не визначено, за яких обставин, у разі виявлення порушення, за яке настає відповідальність у вигляді штрафу, така санкція може бути замінена порадою чи рекомендацією. Таким чином, відсутність у проєкті Кодексу чітких положень щодо випадків за яких може бути роботодавцям надано поради чи рекомендації надасть державним інспектором широкі дискреційні повноваження за одні і ті ж правопорушення на одних роботодавців накладати відповідальність у вигляді штрафних санкцій, а щодо інших обмежуватись порадами чи рекомендаціями. Відповідні положення зачіпають право, гарантоване статтею 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Крім того, запропонована редакція частини 2, а саме відсутність чіткого регулювання питання притягнення до відповідальності, несе значні корупційні ризики при визначенні рівня порушень та відповідно міри відповідальності. Вчинення будь-яких правопорушень передбачають чітко встановлену відповідальність відповідно до чинного законодавства, прийняття рішення щодо застосування штрафної санкції чи надання рекомендації за власним переконанням посадової особи є неприпустимим.

	щодо усунення виявлених порушень трудового законодавства; 10) у випадках загрози здоров'ю чи життю працівників, в межах компетенції вимагати внесення протягом визначеного розумного строку до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; 11) у випадках наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників державні інспектори праці мають право вимагати вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, зокрема зупинку, припинення, обмеження виконання робіт, використання робочого обладнання, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, а також заборону застосування небезпечних речовин. 12) надавати уповноваженим органам рекомендації щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у порушенні трудового законодавства працівників об'єкта відвідування або притягнення їх до відповідальності згідно із законом; 13) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення та штрафні санкції; 14) отримувати безоплатно від об'єктів відвідування, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень; 15) витребувати для огляду документи, що посвідчують особу, у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, місцях, що використовуються для здійснення господарської діяльності, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують трудові обов'язки; 16) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.	

	2. Державний інспектор праці, ґрунтуючись на повному, всебічному та об'єктивному вивченні всіх обставин у сфері безпеки і здоров'я працівників, виявлених у ході відвідування, за власним переконанням вирішує питання, пропонувати застосовувати штрафні санкції або ж надавати роботодавцю поради чи рекомендації. 3. Повноваження, передбачені пунктами 1, 2 частини першої цієї статті, реалізуються державними інспекторами праці з урахуванням гарантій недоторканності житла, встановлених законом, а у разі відвідування адміністративних приміщень державних підприємств, установ, організацій, органів державної влади, військових частин, з'єднань тощо – з дотриманням порядку пропускного та внутрішньооб'єктового режиму, встановленого актами законодавства. 4. При здійсненні заходів державного нагляду (контролю) з інших питань застосовуються норми законодавства з питань державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. 5. Державні інспектори праці мають право здійснювати державний нагляд (контроль) за додержанням трудового законодавства на всій території України.	
	Стаття 248. Основні обов'язки державних інспекторів праці 1. Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням трудового законодавства, зобов'язані: 1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції; 2) не розголошувати, у тому числі після залишення посади, інформацію з обмеженим доступом, доступ до якої вони отримали під час виконання своїх обов'язків, крім випадків, встановлених законом; 3) зберігати конфіденційною інформацію про наявність, джерело та зміст будь-якої скарги щодо недоліків або порушення трудового законодавства, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування, якщо тільки саме джерело не дало згоду на розголошення такої інформації;	1. В статті використовується різні назви Держпраці - центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі або центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства. 2. Викладення частини 5 – нелогічне. Рекомендації та висновки не є вимогами державного інспектора праці, тому не можуть бути обов'язковими до виконання. Обов'язковим до виконання є припис, який складається державним інспектором праці за результатами здійснення заходу державного нагляду (контролю) та в якому встановлені строки усунення порушень. Консультації, аналіз стану застосування законодавства – не є заходами державного нагляду (контролю).

	4) інформувати об’єктів відвідування, працівників та інших суб’єктів про найбільш ефективні методи додержання трудового законодавства, надавати технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання дискримінації, на рівну оплату праці за роботу рівної цінності. 2. З метою отримання технічної інформації та консультацій визначених пунктом 4 частини першої цієї статті щодо роботодавці також можуть звертатися із проханням про проведення аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі. 3. Аналіз стану застосування законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі проводиться безоплатно посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства, з урахуванням пріоритетів та наявних ресурсів. 4. Порядок проведення аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі встановлюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі. 5. Висновки та рекомендації, отримані роботодавцем за результатами аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі, є обов’язковими до виконання роботодавцем. 6. Роботодавець не може бути притягнутий до відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі, виявлені в ході аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі, у разі усунення їх у строк, зазначений у висновках та рекомендаціях. 7. За результатами аналізу статистики нещасних випадків та професійних захворювань, інспекційних відвідувань, звернень щодо отримання технічної документації та консультацій, результатів аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагладу (контролю) за додержанням	3. Чинним законодавством не передбачено притягнення до відповідності за порушення вимог законодавства, виявлені під час аналізу стану безпеки праці та які не були усунені в строк. Притягнення до відповідальності у вигляду штрафу можливе виключно за результатами проведення заходу державного нагляду (контролю). Відповідно до статті 6 ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» підставою для проведення позапланового заходу є перевірка виконання виключно припису, що обов’язковим до виконання. Підстав для проведення перевірки посадовими особами Держпраці виконання роботодавцями висновків за результатами аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі – законодавством не передбачено. 4. частину 7 викласти у редакції: “За результатами аналізу статистики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, заходів державного нагляду (контролю), звернень щодо отримання технічної документації та консультацій, результатів аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства проводить загальнонаціональні, галузеві, тематичні інформаційні кампанії щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров’я працівників на роботі”.

	трудового законодавства, проводить загальнонаціональні, галузеві, тематичні інформаційні кампанії щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі. 8. Роботодавець має право звертатися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, із проханням про здійснення державними інспекторами праці інформаційно-роз'яснювальних заходів щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі. 9. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, самостійно приймає рішення про доцільність відвідування роботодавця з метою здійснення інформаційно-роз'яснювальних заходів. 10. Державним інспекторам праці забороняється: 1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів; 2) вилучати в об'єктів відвідування оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини; 3) передавати будь-які отримані від об'єкта відвідування документи або їх копії іншим особам, у яких відсутні повноваження на ознайомлення з цими документами, та вимагати їх від об'єкта відвідування з цією метою; 4) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду; 5) брати участь у господарській та/або будь-якій іншій діяльності об'єктів відвідування; 6) проводити інспекційне відвідування понад строки, встановлені цим Кодексом.	

	Стаття 249. Незалежність державних інспекторів праці 1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються Конституцією та законами України, цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства. 2. Державний інспектор праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням трудового законодавства, самостійно приймає рішення про необхідність: 1) надання сторонам трудового договору інформації та консультації щодо застосування норм трудового законодавства; 2) внесення посадовим особам припису про усунення порушень трудового законодавства; 3) складання протоколу про адміністративне правопорушення; 4) накладення адміністративного штрафу за порушення законодавства трудового; 5) ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб відповідно до закону. 3. Для виконання своїх обов'язків у разі необхідності державні інспектори праці забезпечуються державою службовими транспортними засобами. 4. Державні інспектори праці забезпечуються державою службовими приміщеннями, які є обладнаними відповідно до потреб державних інспекторів праці та загальнодоступними для відвідування. 5. Державним інспекторам праці у встановленому законодавством порядку відшкодовуються витрати, здійснені ними у зв'язку з виконанням їх повноважень.	
	РОЗДІЛ ІІ. ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ (КОНТРОЛЮ)	Процедуру здійснення заходів державного нагляду (контролю) необхідно визначити у спеціальному Законі.
	Стаття 250. Заходи державного нагляду (контролю)	

	1. Заходи державного нагляду (контролю) за додержанням трудового законодавства здійснюються у формі проведення інспекційних відвідувань об’єктів відвідування. 2. За рішенням керівника державної інспекції праці та за згодою керівника об’єкту відвідування інспекційні відвідування з окремих питань (крім виявлення неоформлених трудових відносин, безпеки та здоров'я працівників) можуть здійснюватися у приміщенні державної інспекції праці або її територіальних органів шляхом вивчення документів, наданих об’єктом відвідування. 3.Органи місцевого самоврядування можуть здійснювати контроль за додержанням трудового законодавства на підприємствах, в установах та організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідної територіальної громади. 4. Громадський контроль за додержанням трудового законодавства здійснюють професійні спілки та їх об’єднання.	
	Стаття 251. Особливості здійснення державного нагляду (контролю) щодо домашніх працівників Державні 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 державного інспектора праці фізична особа зобов’язана надавати інформацію щодо факту виконання фізичними особами робіт, пов’язаних з обслуговуванням домогосподарства. У разі наявності обґрунтованих даних щодо використання домогосподарством праці інших фізичних осіб державним інспекторам праці має бути забезпечено можливість проведення конфіденційної розмови з фізичною особою, яка виконує роботу, пов’язану з обслуговуванням домогосподарства.	
	Стаття 252. Права об’єкту відвідування	

	1. Під час проведення інспекційного відвідування об’єкт відвідування має право: 1) перевіряти в державного інспектора праці наявність службового посвідчення та здійснювати перевірку його дійсності в реєстрі посвідчень державних інспекторів праці; 2) одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування; 3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці та були долучені до актів інспекційних відвідувань, складених протягом останніх трьох календарних років, якщо ці документи не зазнали змін, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси; 4) вимагати припинення інспекційного відвідування у разі перевищення максимального строку проведення такого заходу, визначеного цим Кодексом; 5) подавати в письмовій формі свої пояснення, зауваження до акта або припису; 6) вимагати від державного інспектора праці внесення запису про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) об’єкта відвідування (за його наявності) перед наданням акта для підпису об’єктом відвідування або уповноваженою ним посадовою особою; 7) перед підписанням акта ознайомитися з його змістом, а також бути поінформованим про свої права та обов’язки; 8) вимагати від державного інспектора праці додержання вимог законодавства; 9) вимагати від державного інспектора праці нерозголошення інформації з обмеженим доступом, що стосується об’єкта відвідування; 10) оскаржувати в установленому законодавством порядку неправомірні дії та/або бездіяльність державного інспектора праці; 11) отримувати консультативну допомогу від державного інспектора	

	праці з метою запобігання порушенням під час проведення інспекційних відвідувань; 12) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки; 13) не допускати до проведення інспекційного відвідування державного інспектора праці у разі відсутності у нього службового посвідчення, інформація про яке відсутня на офіційному вебсайті державної інспекції праці, та направлення на проведення інспекційного відвідування; 14) оскаржувати в порядку, встановленому законодавством, припис державного інспектора праці; 15) інші права, передбачені законами України.	
	Стаття 253 Підстави проведення інспекційних відвідувань 1. Підставами для проведення інспекційних відвідувань можуть бути: 1) звернення фізичної особи про порушення стосовно неї трудового законодавства; 2) рішення керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційного відвідування, прийняте за результатами аналізу інформації, отриманої від державних органів та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, виключно з питань виявлення фактів: порушення об’єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин; виконання роботи підвищеної небезпеки у спосіб, який несе безпосередню загрозу працівникам; настання аварії, яка створила чи могла створити загрозу життю та здоров’ю працівників, внаслідок експлуатації устаткування підвищеної небезпеки; 3) звернення первинної профспілкової організації про порушення прав її члена;	

	4) смерть потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю об'єкта відвідування; 5) рішення суду; 6) звернення виконавчого органу сільської, селищної, міської ради; 7) звернення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; 8) доручення Прем'єр-міністра України у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, навколишнє природне середовище та безпеку держави; 9) невиконання вимог припису (не пізніше двох місяців від останнього дня строку усунення порушень, визначеного у приписі); 10) запит народного депутату; 11) звернення об'єкта відвідування. 2. Питання додержання об'єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин з'ясовуються у ході проведення кожного інспекційного відвідування незалежно від підстав його проведення.	
	Стаття 254. Підготовка до проведення інспекційних відвідувань 1. Інспекційне відвідування підлягає реєстрації державною інспекцією праці у визначеному нею порядку. 2. Під час підготовки до проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці може одержати інформацію та/або документи, що стосуються предмета інспекційного відвідування, зокрема шляхом проведення аналізу наявної (доступної) інформації про стан додержання об'єктом відвідування трудового законодавства, про раніше проведені інспекційні відвідування, будь-якої іншої інформації з інших джерел, доступ до яких не обмежено законом. 3. Документи, одержані під час підготовки до проведення інспекційного відвідування, що містять інформацію про порушення	

	об’єктом відвідування вимог трудового законодавства, долучаються до матеріалів інспекційного відвідування.	
	Стаття 255. Тривалість інспекційного відвідування Тривалість інспекційного відвідування не може перевищувати десяти, а у об’єктів відвідування, які є платниками єдиного податку першої – третьої груп, – п’яти робочих днів, крім випадків, визначених цим Кодексом.	
	Стаття 256. Участь в інспекційних відвідуваннях третіх осіб До участі в інспекційних відвідуваннях державним інспектором праці можуть залучатися представники профспілки (якщо підставою проведення інспекційного відвідування є інформація, отримана від цієї профспілки, або звернення її члена), організацій роботодавців, їх об’єднань, державних органів.	
	Стаття 257. Порядок проведення інспекційного відвідування 1. Під час проведення інспекційного відвідування з’ясовуються ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для проведення цього відвідування, а також питання щодо додержання об’єктом відвідування вимог законодавства у частині оформлення трудових відносин. 2. Під час проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці повинен пред’явити об’єкту відвідування або уповноважений ним посадовій особі своє службове посвідчення та надати копію направлення на проведення інспекційного відвідування. 3. У випадках обґрунтованої безпосередньої загрози здоров’ю чи життю людей, інспекційне відвідування з підстави, визначеної пунктом 2 частини першої статті 247 цього Кодексу, може бути розпочате за наявності відомостей про таке відвідування в інтегрованій автоматизованій системі державного нагляду (контролю) та пред’явлення об’єкту відвідування або уповноваженій ним особі	

	службового посвідчення інспектора праці. У такому разі копія направлення на проведення інспекційного відвідування надається об'єкту відвідування не пізніше дня завершення інспекційного відвідування. 4. У разі відсутності/ненадання об'єктом відвідування документів, ведення яких передбачено трудового законодавством, об'єкту відвідування вноситься письмова вимога із зазначенням строку поновлення та/або надання документів. Строк проведення інспекційного відвідування продовжується на час виконання такої вимоги, який не враховується до максимального строку проведення інспекційного відвідування. 5. Вимога може бути оскаржена до кінця наступного робочого дня після дня її отримання до відповідного територіального органу державної інспекції праці. У разі незгоди з рішенням відповідного територіального органу державної інспекції праці таке рішення може бути оскаржене до державної інспекції праці до кінця наступного робочого дня з дня отримання рішення відповідного територіального органу державної інспекції праці. 6. Скарга розглядається у триденний строк після дня її надходження, якщо інше не встановлено законом, а скарга на рішення територіального органу державної інспекції праці, визначена частиною п'ятою цієї статті – у десятиденний строк. 7. У випадку подання скарг строк виконання вимоги продовжується на період їх розгляду. 8. За результатами розгляду скарги вимога може бути скасована повністю або в окремій частині. 9. У разі створення об'єктом відвідування перешкод у діяльності державного інспектора праці (незаконної відмови у допуску до проведення інспекційного відвідування, та/або не призначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та/або ненадання на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та/або документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування,	

	та/або перешкоди в реалізації інших прав, передбачених статтею 241 цього Кодексу) складається акт про створення перешкод у двох примірниках, один з яких залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці. 10. У разі, якщо інспекційне відвідування не було проведено або у ході його проведення неможливо вивчити окремі питання, складається акт про неможливість проведення інспекційного відвідування, в якому зазначається перелік питань, які неможливо вивчити, та причини його непроведення. Складання акта про неможливість проведення інспекційного відвідування не виключає складання акта інспекційного відвідування або акта про створення перешкод.	
	РОЗДІЛ III. ДОКУМЕНТИ, ЩО СКЛАДАЮТЬСЯ У ХОДІ АБО ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ІНСПЕКЦІЙНОГО ВІДВІДУВАННЯ	
	Стаття 258. Складення акта за результатами інспекційного відвідування 1. За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування (далі – акт). 2. Акт складається в останній день інспекційного відвідування у двох примірниках, які підписуються державним інспектором (інспекторами) праці, що його проводив (проводили), та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою. 3. Один примірник акта залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці. 4. Якщо об'єкт відвідування не погоджується з актом, у акт вноситься відмітка про наявність зауважень. 5. Зауваження можуть бути подані об'єктом відвідування не пізніше трьох днів з дня підписання акта. 6. Матеріали, зафіксовані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки в ході проведення інспекційного відвідування, долучаються до акта у паперовій або електронній формі на електронному носії, на якому проставляється номер і дата складення акта. Про долучення таких	

	матеріалів робиться відмітка в акті. 7. Обмін документами, що складаються у ході та за результатами інспекційного відвідування за згодою об'єкта відвідування може здійснюватися в електронній формі через узгоджені засоби комунікації з накладенням електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису. 6. За погодженням з об’єктом відвідування інспекційне відвідування з питань праці, окрім питань безпеки і здоров’я на роботі та фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини п’ятої статті 31 цього Кодексу, оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з умовою про нефіксований робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування можуть проводитись без виїзду за місцезнаходженням об’єкта на підставі наданих ним документів та пояснень. У такому разі, надання об’єкту відвідування направлення, обмін документами, що складаються у ході та за результатами інспектування, та поясненнями, що підтверджують чи спростовують наявність порушень, може здійснюватися у тому числі в електронній формі з накладенням електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису через засоби телекомунікаційного зв’язку, визначені у погодженні на проведення інспектування в електронній формі, надання та обмін документами в електронній формі. У випадках, коли визначені законодавством форми документів передбачають проставлення особистого підпису інспектора праці та/або об’єкта контролю, підписання таких документів відбувається шляхом накладення електронних підписів, що базуються на кваліфікованих сертифікатах електронних підписів таких осіб.	
	Стаття 259. Припис про усунення порушень 1. У разі виявлення порушень вимог трудового законодавства вноситься припис про їх усунення. 2. Припис є обов’язковою для виконання у визначені строки	

	письмовою вимогою державного інспектора праці про усунення об'єктом відвідування порушень вимог трудового законодавства, виявлених під час інспекційного відвідування. 3. Припис складається не пізніше наступного робочого дня після підписання акта (відмови від підписання), а за наявності заперечень не пізніше наступного дня після їх отримання, у двох примірниках, що підписуються державним інспектором праці, який проводив інспекційне відвідування, та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою. 4. Один примірник припису залишається в об'єкта відвідування, другий — в державного інспектора праці. 5. Припис може бути оскаржений протягом п'яти днів з дня його отримання до відповідного територіального органу державної інспекції праці. У разі незгоди з рішенням відповідного територіального органу державної інспекції праці таке рішення може бути оскаржене до державної інспекції праці протягом п'яти днів з дня його отримання. 6. Скарга розглядається у десятиденний строк після дня її надходження, якщо інше не встановлено законом. 7. У випадку подання скарги строк виконання припису продовжується на період розгляду скарги. 8. За результатами розгляду скарги припис може бути скасований повністю або в окремій частині. 9. У разі відмови об'єкта відвідування або уповноваженої ним особи від підписання або у разі неможливості особистого вручення акта та/або припису складається акт про відмову від підпису у двох примірниках, один з яких надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом з повідомленням про вручення разом з таким актом та/або приписом не пізніше наступного робочого дня після його складення. 10. Форма акта, припису та інших документів, які складаються під час підготовки, у ході та за результатами інспекційного відвідування, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного	

	нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства.	
	РОЗДІЛ IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	
	Стаття 260. Відповідальність за порушення трудового законодавства 1. Посадові особи об'єктів відвідування, винні у порушенні трудового законодавства та безпеку та здоров'я працівників, несуть кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та матеріальну відповідальність згідно із законом. 2. У разі доведення вини роботодавця та/або пов'язаних із ним осіб у заподіянні шкоди життю і здоров'ю працівника за рішенням суду на роботодавця може бути покладено обов'язок відшкодувати повністю або частково витрати, понесені Пенсійним фондом України на страхові виплати застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку. 3. Роботодавець, окрім обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань, може укласти договір страхування відповідальності за шкоду, яку може бути заподіяно життю, здоров'ю та працездатності працівника внаслідок виконання ним своїх трудових обов'язків за класом страхування 13, визначеним статтею 4 Закону України «Про страхування». 4. Об'єкти відвідування несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: 1) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини п'ятої статті 31 цього Кодексу, оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з умовою про нефіксований робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (крім випадків, коли платником єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків є сам працівник), – у п'ятнадцятикратному (а юридичні особи та фізичні особи – підприємці, які є платниками єдиного податку першої – третьої груп, у	1. Штрафи, накладення яких передбачено цією статтею, вбачаються надмірним фінансовим тиском на роботодавців. 2. Проти встановленого розробником розрахунку суми штрафу в залежності від кількості працівників щодо яких допущено порушення законодавства з безпеки та здоров'я на роботі, а також від кількості робочих місць, робочого обладнання підвищеної небезпеки. 3. Положення частини 2 не узгоджуються з положеннями Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». 4. у частині 4 необхідно визначити, що відповідальність несуть роботодавці та посадові особи.

	десятикратному) розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; 2) вчинення порушення, передбаченого пунктом 1 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення вперше, – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; 3) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини п'ятої статті 31 цього Кодексу, якщо на момент виявлення порушення об'єктом відвідування нараховано та сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за такого працівника у місяці, який передував місяцю, в якому розпочалося інспекційне відвідування, – у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; 4) недодержання державних гарантій щодо оплати праці у розмірі, не нижчому за розмір мінімальної заробітної плати, порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених трудовим законодавством, більш як на 30 днів, виплата їх не в повному обсязі, – у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; 5) недодержання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;	

	6) порушення вимог законодавства щодо надання відпусток, – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; 7) створення перешкод у проведенні інспекційного відвідування (відмова у допуску до проведення інспекційного відвідування, та/або непризначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та/або ненадання на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та/або документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та/або перешкода в реалізації інших прав, передбачених статтею 241 цього Кодексу), – у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; 8) вчинення дій, передбачених пунктом 7 цієї частини, під час проведення інспекційного відвідування з питань виявлення порушень, зазначених у пунктах 1, 2 цієї частини, – у п'ятдесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; 9) ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з умовою про нефіксований робочий час, відносно фактично виконуваної ним роботи, – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; 10) перевищення встановленої цим Кодексом допустимої кількості трудових договорів з умовою про нефіксований робочий час, – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; 11) порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених пунктами 1-10 цієї частини, – у розмірі мінімальної заробітної плати;	

	12) порушення умов колективного договору, – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; 13) вчинення порушення, передбаченого пунктами 11 та 12 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення, – у подвійному розмірі штрафів, встановлених пунктами 11 та 12 цієї частини; 14) використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без повідомлення про його використання, непроведення обов'язкових технічних оглядів (стаття 136 цього Кодексу) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожну одиницю такого обладнання; 15) неінформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 145 цього Кодексу), непроведення консультацій із працівниками та/або представниками працівників (стаття 147 цього Кодексу) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати; 16) непроведення обов'язкової атестації робочих місць/зон за умовами праці (частина третя статті 134 цього Кодексу) – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення; 17) непроведення незалежною від роботодавця компетентною організацією аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі (частина четверта статті 142 цього Кодексу) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат; 18) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки або без здійснення страхування життя, здоров'я та працездатності працівника відповідно до цієї книги (стаття 135 цього Кодексу) – 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; 19) непроведення обов'язкових медичних оглядів відповідно до	

	законодавства або невиконання рекомендацій, наданих за результатами медичних оглядів (стаття 143 цього Кодексу), – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено медичний огляд або не виконано його рекомендації; 20) непроведення обов'язкового навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 144 цього Кодексу) – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено навчання; 21) незабезпечення надання домедичної допомоги та/або не забезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії (частина четверта статті 146 цього Кодексу), – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника; 22) невизначення (непризначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 139 цього Кодексу) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат; 23) непроведення оцінки професійних ризиків (частина друга статті 140 цього Кодексу) – у розмірі двох мінімальних заробітних за кожне робоче місце, щодо якого не проведено таку оцінку; 24) непроведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частина третя статті 130 цього Кодексу) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування; 25) неповідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого (частини друга та четверта статті 130 цього Кодексу), – у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок; 26) застосування у виробництві небезпечних професійних факторів, які не пройшли гігієнічну регламентацію та державну реєстрацію (частина восьма статті 134 цього Кодексу), – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, який був долучений до застосування, використання таких факторів;	

	27) невиконання законних вимог державного інспектора праці щодо усунення виявленого порушення – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за кожне порушення. 5. Під час визначення розміру штрафів зазначених у пунктах 14 – 27 частини четвертої цієї статті, застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений відповідно до законодавства на момент виявлення порушення. 6. У разі повторного виявлення аналогічного порушення зазначених у пунктах 14 – 27 частини четвертої цієї статті протягом року з дати виявлення попереднього порушення розмір штрафу подвоюється. 7. У разі сплати роботодавцем 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі, передбаченого пунктами 14 – 27 частини четвертої цієї статті, така постанова вважається виконаною. 8. Сплата штрафу не звільняє роботодавця від обов'язку усунути порушення законодавства. 9. У разі невиконання роботодавцем постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, яка є виконавчим документом та відповідає вимогам Закону України «Про виконавче провадження», її виконання покладається на органи державної виконавчої служби в примусовому порядку. 10. Невиконання працівником своїх обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі не позбавляє роботодавця відповідальності у разі порушення ним вимог нормативно-правових актів у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 11. Під час визначення розмірів штрафів, що накладаються згідно пунктів 14 – 27 частини четвертої цієї статті, застосовуються такі понижуючі коефіцієнти залежно від належності (станом на момент вчинення порушення суб'єктами господарювання відповідно до норм Господарського кодексу України) до: 1) суб'єктів мікропідприємництва – 0,25;	

	2) суб'єктів малого підприємництва – 0,5; 3) суб'єктів середнього підприємництва – 0,7. 12. Якщо норми третьої книги порушено фізичною особою, яка використовує найману працю без реєстрації господарської діяльності, до неї застосовуються розміри штрафів, еквівалентні розмірам для суб'єктів мікропідприємництва. 13. Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.	
	РОЗДІЛ V. ПОРЯДОК НАКЛАДЕННЯ ШТРАФІВ	Процедура притягнення до відповідальності за порушення трудового законодавства повинна бути викладена у спеціальному законі
	Стаття 261. Порядок притягнення до відповідальності за порушення трудового законодавства 1. Штрафи накладаються Головою державної інспекції праці, його заступниками, керівниками територіальних органів державної інспекції праці та їх заступниками (далі – уповноважені посадові особи). 2. Штрафи накладаються на підставі: рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, або оформлення працівника за трудовим договором з нефіксованим робочим часом в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений у роботодавця; акта інспекційного відвідування, складеного відповідно до вимог цього Кодексу; акта про створення перешкод, складеного відповідно до вимог цього Кодексу; подання однієї із сторін колективних переговорів про невиконання	

	умов колективного договору за формою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства. 3. Уповноважена посадова особа розпочинає розгляд справи про накладення штрафу (далі – справа) не пізніше трьох робочих днів з дня отримання нею документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті. 4. Уповноважена посадова особа письмово повідомляє роботодавця про початок розгляду справи поштовим відправленням або іншими узгодженими засобами електронних комунікацій або шляхом вручення повідомлення учаснику або його представнику, якщо вони сповістили уповноважену посадову особу про відповідне уповноваження свого представника на отримання повідомлень, про що на копії повідомлення, яка залишається в уповноваженої посадової особи, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника. У повідомленні зазначаються права та обов'язки учасника, у тому числі порядок ознайомлення з матеріалами, а також способи подання пояснень та зауважень та строк, протягом якого особа має право їх подати. Якщо необхідна особиста присутність учасника справи або його представника під час розгляду та вирішення справи (вчинення процедурної дії), у повідомленні наводиться обґрунтування такої необхідності. За згодою учасників розгляду справи такий розгляд може відбуватися за допомогою узгоджених засобів електронних комунікацій. 5. Інші заінтересовані особи можуть залучатися до участі за їх клопотанням або за клопотанням учасника. Уповноважена посадова особа розглядає клопотання невідкладно та приймає не пізніше трьох робочих днів з дня його надходження рішення щодо нього. Про прийняте рішення письмово повідомляє особу, що звернулась з таким клопотанням. 6. У випадку вирішення справи, що стосується великої кількості осіб	

	(більше десяти осіб) з однаковими інтересами, уповноважена посадова особа звертається до осіб з вимогою призначити спільного представника. У випадку невиконання вимоги уповноважена посадова особа призначає такого представника самостійно та письмово повідомляє його про день розгляду справи у строк, визначений частиною дев'ятою цієї статті. 7. Під час підготовки справи до розгляду уповноважена посадова особа у разі необхідності витребовує в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях, що належать до сфери їх управління, додаткові документи та відомості, необхідні для вирішення справи. 8. Справа розглядається уповноваженою посадовою особою не пізніше тридцяти календарних днів з дня отримання документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті. 9. Про дату, час та місце розгляду справи уповноважена посадова особа письмово повідомляє учасників не пізніше ніж за сім календарних днів до дня розгляду справи у спосіб, визначений абзацом першим частини четвертої цієї статті. 10. Справа розглядається за участю учасників або їх представників. 11. У разі надходження від роботодавця або його представника, обґрунтованого клопотання про відкладення розгляду справи, дату та час розгляду справи може бути перенесено уповноваженою посадовою особою у межах загального строку розгляду справи. 12. Справу може бути розглянуто без участі роботодавця або його представника у разі, коли його поінформовано відповідно до частини дев'ятої цієї статті і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про перенесення дати та часу розгляду справи. У разі неявки заінтересованих осіб, яких належним чином повідомлено про дату, час та місце, справа може бути розглянута без їх участі. 13. До початку розгляду справи уповноважена посадова особа, яка її розглядає, роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їх	

	права та обов'язки, про можливі негативні наслідки його неучасті в розгляді справи та ненадання пояснень та/або заперечень. 14. Під час розгляду справи заслуховуються учасники та/або їх представники шляхом подання своїх пояснень та/або заперечень, досліджуються матеріали та обставини справи і вирішується питання щодо наявності підстав для накладення штрафу. 15. Учасники мають право ознайомлюватися з матеріалами справи (крім відомостей, що відповідно до закону відносяться до інформації з обмеженим доступом), робити з них витяги, копії тощо, у тому числі з використанням технічних засобів, під час здійснення та після завершення розгляду справи, отримувати інформацію про процедурні дії та процедурні рішення, вчинені (прийняті) під час здійснення розгляду справи. 16. На вимогу учасника уповноважена посадова особа приймає рішення про зупинення розгляду справи, з підстав, передбачених частиною першою статті 64 Закону України «Про адміністративну процедуру». Уповноважена посадова особа може зупинити розгляд справи, за заявою учасника з підстав, передбачених частиною другою статті 64 Закону України «Про адміністративну процедуру». Розгляд справи, відновлюється за ініціативою уповноваженої посадової особи або за заявою учасника після припинення обставин, що спричинили її зупинення. Про зупинення розгляду справи та відновлення її розгляду уповноважена посадова особа невідкладно повідомляє учасників у порядку, встановленому Законом України «Про адміністративну процедуру». 17. Уповноважена посадова особа приймає рішення про закриття справи, з підстав, передбачених статтею 65 Закону України «Про адміністративну процедуру», про що невідкладно повідомляє учасників. Форми рішення про зупинку, відновлення та закриття справи, розробляються та затверджуються центральним органом виконавчої	

	влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферітрудових відносин, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу. 18. У разі наявності підстав для накладення штрафу за результатами розгляду справи уповноважена посадова особа складає постанову про накладення штрафу. 19. Постанова про накладення штрафу складаються у двох примірниках, один з яких залишається в уповноваженої посадової особи, що розглядала справу, другий – вручається роботодавцю або його представникові, про що на примірнику робиться відповідна позначка, засвідчена підписом суб'єкта господарювання або його представника. У разі розгляду справи без участі роботодавця або його представника постанова про накладення штрафу надсилаються роботодавцю у спосіб, визначений абзацом першим частини четвертої цієї статті, протягом трьох робочих днів з дня її складення. 20. У разі відсутності підстав для накладення штрафу уповноважена посадова особа письмово повідомляє про це суб'єкт господарювання або його представника у спосіб, визначений абзацом першим частини четвертої цієї статті. 21. Постанова про накладення штрафу набирає чинності з дня доведення її до відома роботодавця або його представника. 22. Постанова про накладення штрафу є виконавчим документом. Форма постанови про накладення штрафу розробляються та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу. Форма постанови про накладення штрафу розробляється з урахуванням вимог до виконавчого документа, визначених Законом України «Про виконавче провадження». 23. Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена до Держпраці в порядку, передбаченому Законом України «Про	

	адміністративну процедуру», або у судовому порядку. 24. Штраф сплачується протягом 30 календарних днів з дня прийняття постанови. Про сплату штрафу роботодавець повідомляє уповноваженій посадовій особі, яка склала постанову про накладення штрафу. 25. У разі сплати роботодавцем п’ятдесяти відсотків розміру штрафу протягом десяти банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу та усунення порушень трудового законодавства така постанова вважається виконаною. 26. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень. 27. Не сплачені у добровільному порядку штрафи стягуються органами державної виконавчої служби.	
	РОЗДІЛ VI. ІНФОРМАЦІЙНІ ТА ПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАХОДИ	
	Стаття 262. Забезпечення об’єкта відвідування, його працівників, інших осіб інформацією щодо найбільш ефективних способів додержання трудового законодавства, технічною інформацією та рекомендаціями 1. Під час проведення інспекційного відвідування за згодою об’єкта відвідування державні інспектори праці можуть здійснювати аналіз інформації про ступінь інтеграції гендерних підходів, що створюють передумови для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в організації діяльності підприємства, установи, організації, за формою, встановленою спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, за результатами якого надають рекомендації стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, рівну оплату за працю рівної цінності, недопущення дискримінації, насилля та домогань на робочому місці, психосоціальної підтримки працівників тощо. 2. Для отримання рекомендацій, що стосуються додержання трудового законодавства, об’єкти відвідування, працівники, а також їх	

	представники, інші особи можуть звертатися до державної інспекції праці зі зверненнями про надання рекомендацій, зокрема з використанням мережі Інтернет, електронних комунікацій, електронної пошти, а також у формі особистих звернень до державних інспекторів праці під час інспекційних відвідувань. 3. Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність здійснення відповідно до наданих повноважень моніторингу стану додержання трудового законодавства, у тому числі щодо оформлення трудових відносин, а також забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, надання об'єкту відвідування, працівникам, іншим особам інформації та рекомендацій про найбільш ефективні способи його додержання.	
	Стаття 263. Інформаційні кампанії 1. З метою запобігання порушенням трудового законодавства державною інспекцією праці забезпечується проведення регулярних інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів додержання норм трудового законодавства, захисту і поновлення трудових прав працівників, зокрема шляхом проведення інформаційних відвідувань. 2. Інформаційні відвідування не є заходом державного контролю. 3. Інформаційні відвідування підлягають обліку у визначеному державною інспекцією праці порядку. 4. Під час здійснення інформаційних відвідувань може здійснюватися моніторинг стану оформлення трудових відносин шляхом збору відкритої інформації.	
	Стаття 264. Аналіз стану додержання вимог законодавства За письмовою заявою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть проводити аналіз стану додержання трудового законодавства та надавати рекомендації щодо його застосування.	

	ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ	у Кодексі необхідно передбачити окремий розділ (підрозділ) стосовно забезпечення працівників загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Зокрема, що працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, забезпечення роботодавцями обов'язкової сплати за працівників страхових внесків, право на відповідні види страхових виплат і соціальних послуг у разі настання визначених страхових випадків, гарантії, здійснення контролю тощо. (ст.ст.253-256 чинного КЗпП).
	1. Цей Кодекс набирає чинності з 01 січня року, наступного за днем його опублікування Частина восьма статті 188 цього Кодексу набирає чинності після введення в дію Єдиного державного реєстру виконавчих документів (через 30 днів з дня опублікування Державною судовою адміністрацією України повідомлення про початок функціонування Єдиного державного реєстру виконавчих документів у газеті «Голос України»). Одночасно з цим частина сьома статті 188 цього Кодексу втрачає чинність. 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. З дня набрання чинності цим Кодексом визнати такими, що втратили чинність: 1) Кодекс законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами); 2) Закон України "Про охорону праці" (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 668 із наступними змінами). 3) Закон України "Про колективні договори і угоди" (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 361 із наступними змінами);	1. Необхідно визначити, що Трудовий кодекс України набирає чинності через певний термін з дня припинення чи скасування воєнного стану 2. Щодо набрання чинності частиною восьмою статті 188 цього Кодексу і втратою чинності частиною сьомою статті 188 цього Кодексу необхідно уточнити про яку статтю йде мова, оскільки стаття 188 проекту «Статистичні дані про укладені колективні договори» складається з одної частини. 3. Разом з Кодексом законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами) втрачає чинність і Закон Української РСР "Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР" (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., № 50, ст. 375). 4. Положення пункту 11 «Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України законопроект, що передбачає регулювання трудових відносин або відносин, що пов'язані з трудовими відносинами, в інший спосіб, ніж передбачено цим Кодексом, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до цього Кодексу. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до цього Кодексу.» виключити і перенести до статті 13 проекту, якою врегульовуються питання щодо актів трудового законодавства. 4. Необхідно вирішити долю і нового Закону України «Про колективні угоди та договори», який включено до проекту Трудового

	4) Постанову Верховної Ради України "Про порядок введення в дію Закону України "Про колективні договори і угоди" (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 362); 5) Закон України «Про оплату праці» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст.121 із наступними змінами); 6) Постанову Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про оплату праці» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 122 із наступними змінами); 7) Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 34, ст. 227); 8) 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); 9) 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); 10) 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); 11) Закон України «Про відпустки» (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами); 12) Постанову Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про відпустки» (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 5; 2000 р., № 51-52, ст. 449 із наступними змінами); 13) Постанову Верховної Ради України «Про введення в дію частини другої статті 9 Закону України «Про оплату праці» (Відомості	кодексу України, а також його норм у Прикінцевих та перехідних положеннях. Крім того, необхідно перенести до Проекту із Закону 2937 (Розділу VI. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ) зміни, зокрема, які вносяться до законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про місцеві державні адміністрації», «Про соціальний діалог в Україні», «Про зайнятість населення» (у тому випадку, якщо час набрання чинності зазначених документів не співпадатиме). Водночас Законом 2937 передбачена відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди, договори. У зв'язку з чим Верховною Радою України прийнято Закон України від 14.07.2023 № 3256-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори» (далі – Закон 3256), який також набирає чинність через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, але не раніше набрання чинності Законом 2937. Отже, враховуючи те, що Проектом також передбачена відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди, договори (стаття 190 Проекту), варто: або підготувати окремий законопроект щодо внесення змін до КУпАП в цій частині, оскільки відповідно до частини четвертої статті 2 КУпАП зміни до законодавства України про адміністративні правопорушення можуть вноситися виключно законами про внесення змін до цього Кодексу та інших законів України, що встановлюють адміністративну відповідальність, та/або до законодавства України про кримінальну відповідальність, та/або до кримінального процесуального законодавства України, або змінити термін набрання чинності вже прийнятого Закону 3256. 5. Слід включити положення щодо приведення у відповідність законодавства України до положень Книги П'ятої «Колективні трудові спори», а саме:

	Верховної Ради України, 1997 р., № 12, ст. 106). 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 31 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)	1) Перелік законів, до яких вносяться зміни з метою вирішення питання на законодавчому рівні зняття заборони проведення страйків в окремих галузях, зокрема на державній службі, Збройних Силах України, транспортній та гірничій сферах, органах місцевого самоврядування, Державній прикордонній службі України, Державній кримінально-виконавчій службі України, національній поліції тощо та визначення заборон на проведення страйку виключно цим Проектом. 2) Зміни до Цивільного процесуального кодексу України, законів України «Про колективні угоди і договори», «Про соціальний діалог в Україні» тощо. Крім того, статтею 239 Проекту передбачена адміністративна відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори, то необхідно підготувати окремий законопроект щодо внесення змін до КУпАП в цій частині. 6. Пунктом 9 ПРИКІНЦЕВИХ ТА ПЕРЕХІДНИХ ПОЛОЖЕНЬ Проекту встановлено, 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. Відповідно до Рекомендації 91 МОП про колективні договори, статтю 9 Закону України від 01.07.1993 № 3356-XII «Про колективні договори і угоди» (чинний), частини четвертої стаття 5 Закону України від 23.02.2023 № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» (набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану) та частини четвертої статті 163 Проєкту положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Враховуючи зазначене, абзац перший пункту 9 ПРИКІНЦЕВИХ

	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: 1) у частині другій статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 27, ст. 385 із наступними змінами) слова і цифри «передбаченими частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «передбаченими частиною третьою статті 118 Трудового кодексу України»; 2) у Законі України «Про транспорт» (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 51, ст.446 із наступними змінами): у статті 17 слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України»»; 3) Закон України «Про режим іноземного інвестування» (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 19, ст. 80 із наступними змінами) доповнити статтею 211 такого змісту: ,,Стаття 211. Особливості управління іноземним підприємством та підприємством з іноземними інвестиціями Управління іноземним підприємством та підприємством з іноземними інвестиціями здійснюється відповідно до його установчих документів. У разі призначення іноземця або особи без громадянства керівником іноземного підприємства та/або підприємства з іноземними	ТА ПЕРЕХІДНИХ ПОЛОЖЕНЬ Проекту необхідно виключити як такий, що встановлює обмеження сфери дії колективного договору та суперечить положенням Проекту. Щодо абзацу другого пункту 9 ПРИКІНЦЕВИХ ТА ПЕРЕХІДНИХ ПОЛОЖЕНЬ про положення чинних на дату набрання чинності Проектом колективних договорів, вважаємо за доцільне надати сторонам колективних договорів більше часу на «перехідний період», встановивши, що положення чинних на дату набрання чинності цим Кодексом колективних договорів діють до укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність до законодавства, протягом двох року з дня набрання чинності цим Кодексом». 7. Не можна погодитись з встановленими проєктом строками набрання ним чинності та приведення законів, нормативно-правових актів України у відповідність із цим Кодексом, як недостатніми для недопущення: розбалансування системи нормативних вимог у сферах трудових відносин, безпеки і гігієни праці, охорони здоров'я, зниження рівня захисту працівників, створення ризиків для життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності. Оскільки реалізація проєкту пов'язана з оновленням всієї системи правового регулювання трудових відносин, системи безпеки та здоров'я працівників на роботі, було б доцільним переглянути строк набрання чинності Трудового кодексу, проєкт якого розглядається, й встановити певні «перехідні періоди» для його запровадження, зокрема, як шляхом встановлення окремих строків набуття чинності деякими приписами, так і встановленням певних «етапів впровадження» щодо ряду елементів нової системи трудових відносин та безпеки і здоров'я працівників на роботі з урахуванням воєнного стану та забезпечення першочергових потреб працівників на роботі. 8. Підпункт 8 пункту 10 підтримується у разі прийняття статті 123 (83) в редакції проекту Закону України «Про внесення змін до

	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.»; 4) у частині першій статті 15 Закону України «Про залізничний транспорт» (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 40, ст. 183 із наступними змінами) слова «Кодексу законів про працю України» замінити словами «Трудового кодексу України»; 5) 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 “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 епідеміологічного благополуччя населення”, іншими” замінити словами “Законами України “Про охорону навколишнього природного середовища”, “Про аварійно-рятувальні служби”, “Про Цивільну оборону України”, “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”, “Про підприємства в Україні”, “Про пожежну безпеку”, “Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення”, іншими” ; 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”;	деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати», підготовленого Мінекономіки за участі соціальних партнерів у 2021 році. Виключення із Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» заробітної плати та пропозиція ст. 123 щодо виплати працівнику пені у розмірі 0,05% за кожен день затримки заробітної плати (18,25% на рік) не забезпечать ефективний економічний захист працівника у разі порушення строків виплати заробленого. 9. Підпунктом 6 пункту 10 пропонується доповнити статтю 6 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» нормою, що 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. При цьому незрозуміло який період часу роботи без укладення трудового договору за минулий період до прийняття судом рішення може призводити до втрати права на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття – час роботи, що безпосередньо передував прийняттю судом рішення, чи, можливо, якщо особа працювала без укладення трудового договору, наприклад, за 10-15 років до ухвалення такого рішення, але в подальшому і на момент судового розгляду працювала за укладеним трудовим договором. Запропоноване обмеження до працівника є необґрунтованим, адже ухилення від укладення трудового договору і сплати єдиного соціального внеску, в першу чергу, є виною роботодавця, який і повинен нести відповідальність. При цьому законодавство передбачає особливості при призначенні допомоги по безробіттю особі, визнаній безробітною, страховий стаж якої протягом 12 місяців, що передували реєстрації безробітною, становить менше ніж сім місяців, причина звільнення тощо.

	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 підривних роботах.”; у статті 37 слова “Про охорону праці” замінити словами “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”; у статті 37 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 “центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці” в усіх відмінках і формах числа замінити словами “центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі” у відповідному відмінку і числі; статтю 43 доповнити новою частиною такого змісту: «Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин	

	надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів.»; 6) статтю 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 22, ст. 171; 2011 р., № 2–3, ст. 11 із наступними змінами) доповнити частиною шостою такого змісту: «6. У разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших обов'язкових платежів, такі особи втрачають право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття протягом двох років з дня набрання законної сили рішенням суду.»; 7) абзац другий частини четвертої статті 21 Закону України «Про позашкільну освіту» (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 46, ст. 393 із наступними змінами) викласти в такій редакції: «Педагогічні працівники закладів позашкільної освіти незалежно від підпорядкування, типів і форм власності відповідно до статті 89 Трудового кодексу України мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.»; 8) абзац п'ятий частини другої статті 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 49, ст. 422 із наступними змінами) викласти в такій редакції: «грошове забезпечення;»; 9) у Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 33, ст. 175 із наступними змінами): частину третю статті 12 виключити; у частині першій статті 20 слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України»; 10) у статті 30 Закону України «Про дошкільну освіту» (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 49, ст. 259 із наступними змінами):	

	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 89 Трудового кодексу України мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.»; 11) частину першу статті 54 Закону України „Про міжнародне приватне право» (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 32, ст. 422) доповнити пунктом такого змісту: „3) це передбачено законами чи міжнародними договорами України.»; 12) 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.»; 13) у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» (Відомості	

	Верховної Ради України, 2011 р., №№ 2–3, ст. 11, із наступними змінами): абзац четвертий пункту 1 частини першої статті 4 викласти в такій редакції: «фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) (крім випадків використання праці працівників за трудовим договором про домашню роботу);» у статті 8: частину чотирнадцяту доповнити новим абзацом такого змісту: «Єдиний внесок для осіб, які працюють за трудовим договором про домашню роботу і беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлюється у розмірі 22 відсотки до суми нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати»; у статті 10: частину першу доповнити абзацом шостим такого змісту: «працівники, які виконують роботу за трудовим договором про домашню роботу.»; у частині другій слова «в частині першій цієї статті» замінити словами «в абзацах третьому, п'ятому частини першої цієї статті»; у пункті 1 частини восьмої після абзацу другого доповнити новим абзацом такого змісту: «за бажанням працівника, з яким роботодавець припинив трудовий договір про домашню роботу;». У зв'язку з цим, абзац третій вважати відповідно абзацом четвертим; 14) у Законі України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 19-20, ст. 179 з наступними змінами): статтю 4 доповнити частиною двадцять четвертою такого змісту:	

	«24. Іноземці та особи без громадянства, які є керівниками юридичної особи, зареєстрованої в Україні, та прибули в Україну з метою керування такою юридичною особою і отримали посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які на законних підставах перебувають на території України на період дії посвідки. Підставою для видачі посвідки на тимчасове проживання у випадку, передбаченому цією частиною, є наступне: 1) іноземець або особа без громадянства призначений керівником іноземного підприємства та/або підприємства з іноземними інвестиціями, дані про якого внесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань; 2) у статутному капіталі іноземного підприємства або підприємства з іноземними інвестиціями іноземна інвестиція становить не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції.»; у частині дванадцятій статті 5: у абзаці першому слова «частиною дванадцятою» замінити словами «частинами дванадцятою та двадцять четвертою»; у пункті 3 після слів «цієї юридичної особи» доповнити словами «(або втрату статусу керівника іноземного підприємства або підприємства з іноземними інвестиціями у випадку передбаченому частиною двадцять четвертою статті 4 цього Закону)»; 15) у Законі України "Про зайнятість населення" (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 24, ст. 243; із змінами, внесеними законами України від 21 вересня 2022 року № 2622-IX і 2623-IX): 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 111 такого змісту: «111) іноземців та осіб без громадянства, які призначені керівниками іноземного підприємства та/або підприємства з іноземними інвестиціями (дані про яких внесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань), у статутному капіталі якого іноземна інвестиція становить не менше 100 тисяч євро за офіційним валютним курсом, встановленим Національним банком України на дату внесення іноземної інвестиції, і до відносин з якими іноземний інвестор прийняв рішення про не застосування 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 3 частини третьої слова "колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях" замінити словами "колективними угодами та договорами"; у частині першій статті 51 слова "колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях" замінити словами "колективними угодами та договорами"; 16) 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»; 17) у Законі України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 11, ст. 75; 2017 р., № 40-41, ст. 383; 2020 р., № 17, ст. 106): у тексті Закону слова «Кодекс законів про працю України» у всіх відмінках замінити словами «Трудовий кодекс України» у відповідному відмінку;	

	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 частині другій статті 30 слова “ , відповідно до Закону України “Про охорону праці” виключити; у тексті Закону слова “охорона праці” в усіх відмінках замінити словами “безпека та здоров’я працівників на роботі” у відповідному відмінку; 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;»;	

	18) 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 «з дотриманням вимог статей 50-52 і 56 Кодексу законів про працю України» виключити; пункт 4 частини першої статті 35 викласти в такій редакції: «4) час роботи наукових (науково-педагогічних) працівників на виборних посадах у державних органах та органах місцевого самоврядування, якщо цій роботі безпосередньо передувала і після неї слідувала робота, передбачена пунктами 1-3 цієї частини;»; абзац дев'ятий частини третьої статті 36 викласти у такій редакції: «Наукові, науково-педагогічні працівники відповідно до статті 89 Трудового кодексу України мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.»; 19) у Законі України «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 4, ст. 43 із наступними змінами): абзац перший частини дванадцятої статті 91 після слів «митних та податкових органах» доповнити словами «, державній інспекції праці». у частині четвертій статті 92 слова та цифри «крім статей 391, 41-431, 492 та частини третьої статті 184 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «крім частини другої статті 43 та частини другої статті 60 Трудового кодексу України; 20) пункти 3 та 5 Розділу II. Прикінцеві та перехідні положення Закону України від 6 грудня 2016 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 1774-VIII (Відомості Верховної Ради, 2017 р., № 2, ст. 25 із наступними змінами) виключити; 21) у частині першій статті 54 Закону України «Про освіту»	

	(Відомості Верховної Ради України, 2017, № 38–39, ст. 380 із наступними змінами): 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;»; 22) в абзаці одинадцятому частини шостої статті 50 Кодексу України з процедур банкрутства (Відомості Верховної Ради України, 2019 р., № 19, ст. 74) слово «(власника)» замінити словом «роботодавця». 11. Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України законопроект, що передбачає регулювання трудових відносин або відносин, що пов'язані з трудовими відносинами, в інший спосіб, ніж передбачено цим Кодексом, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до цього Кодексу. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до цього Кодексу. 12. 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.	