

Вноситься  
Кабінетом Міністрів України

Д. ШМИГАЛЬ

“ ”

2020 р.

# ЗАКОН УКРАЇНИ

Про працю

## Глава I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

### Стаття 1. Мета Закону України “Про працю”

1. Метою цього Закону є встановлення прав та обов’язків суб’єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

### Стаття 2. Суспільні відносини, що регулюються цим Законом та іншими актами законодавства, прийнятими відповідно до нього

1. Цей Закон регулює трудові відносини, які виникають після укладення трудового договору в установленому цим Законом порядку.

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

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

4. Суспільні відносини фізичних осіб, пов’язані з діяльністю на державних і політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, іншою державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим,



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007EB82C0067117A00

Підписувач Свириденко Юлія Анатоліївна

Дійсний з 08.10.2019 00:00 по 08.10.2021 00:00

Мінекономіки



3501-02/38190-07 від 19.06.2020

органах місцевого самоврядування регулюються цим Законом, іншими актами трудового законодавства, прийнятими відповідно до нього, в частині, передбаченій законом.

### Стаття 3. Особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників

1. Трудові відносини осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, осіб, взятих під варту, та осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді виправних, суспільно корисних робіт, 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 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, якщо інше не передбачено законами чи міжнародними договорами України.

### Стаття 4. Аналогія

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

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

### Стаття 5. Акти трудового законодавства

1. Основу трудового законодавства України становить Конституція України.

2. Основним актом трудового законодавства України є цей Закон.

3. Актами трудового законодавства України є міжнародні договори України.

Якщо міжнародним договором України передбачено інші правила, ніж встановлені цим Законом, застосовуються правила цього міжнародного договору.

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

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

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

6. Актами трудового законодавства є постанови Кабінету Міністрів України, що видаються у випадках, встановлених Конституцією України, цим Законом та законами України.

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

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

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

10. Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з актами трудового законодавства, є недійсними.

## Стаття 6. Рівність трудових прав громадян України

1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері трудових та пов'язаних з ними відносин, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від

раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2. Забороняється будь-яке упереджене ставлення в сфері праці (мобінг) працівників, зокрема психологічний та/або економічний тиск, цькування, висміювання, наклеп, ізоляція, приниження гідності, створення ворожої, образливої атмосфери, нестерпних умов праці, умисний, систематичний та необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками, що виконують аналогічну роботу, нерівна оплата праці за аналогічну працю або працю рівної цінності.

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

4. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, мобінгу, мають право звернутися до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, мобінгу. Обов'язок доказування відсутності цих фактів покладається на роботодавця.

## Стаття 7. 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 погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі як засобу:

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

2. Не вважається примусовою працею:

- 1) військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;
- 2) робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду;
- 3) робота, що виконується відповідно до законів України „Про правовий режим воєнного стану” та „Про правовий режим надзвичайного стану”.

Стаття 8. 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 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 законодавством про охорону праці, безпеку життя та здоров'я працівників на роботі.

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

Стаття 9. Облік трудової діяльності працівників

1. Облік трудової діяльності працівників здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку визначеному Законом України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”. За домовленістю між працівником та роботодавцем інформація про трудову діяльність працівника може дублюватися в трудовій книжці, яка зберігається у працівника.

2. Особа має право на отримання інформації щодо своєї трудової діяльності, а також на звернення до органів влади з метою коригування зазначеної інформації, в порядку визначеному Пенсійним фондом України за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці.

#### Стаття 10. Представники працівників

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

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

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

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

Роботодавець сприяє законній діяльності представників працівників.

2. Роботодавцю, його законним представникам, уповноваженим ним особам забороняється втручатися в законну діяльність представників працівників, перешкоджати її здійсненню, вчиняти дії, спрямовані на її припинення, керувати діяльністю представників працівників, організувати її, підтримувати шляхом фінансування.

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

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

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

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

4. Строки, що обчислюються роками, місяцями, закінчуються у відповідне число останнього року, місяця. У разі якщо закінчення строку, що

обчислюється місяцями, припадає на місяць, який не має відповідного числа, відповідний строк закінчується в останній день цього місяця. Строк, що обчислюється тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

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

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

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

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

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

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

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

## Глава II ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

### Стаття 12. Трудові відносини

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

2. Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.

3. Працівник — це фізична особа, яка виконує оплачувану роботу або надає оплачувані послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця).

4. Роботодавець — це належна до юрисдикції України юридична чи фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи, належна до юрисдикції

іноземної держави юридична чи фізична особа або група таких осіб, які використовують найману працю.

Роботодавець може уповноважити представників (представника) бути стороною трудових відносин.

5. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

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

6. До відносин, за якими робота виконувалась (послуги надавались) без укладення трудового договору, та які у встановленому порядку визнано трудовими, застосовуються норми трудового законодавства.

### Стаття 13. Ознаки трудових відносин

1. Наявність трудових відносин може встановлюватися за такими ознаками:

1) особі регулярно виплачується винагорода у грошовій або натуральній формі за роботу, виконвану (послуги, надані) в інтересах іншої особи;

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

3) робота виконується (послуги надаються) на визначеному особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою, робочому місці;

4) особа виконує роботи (надає послуги) аналогічні за змістом та характером роботі, що виконується працівниками роботодавця;

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

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

2. Наявність трудових відносин може бути встановлено за ознаками, не передбаченими частиною першою цієї статтею, з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юридичних осіб, на користь (в інтересах) яких виконуються роботи (надаються послуги).

### Стаття 14. правонаступництво у трудових відносинах



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

2. правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою — роботодавцем, вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин, передачі його в оренду, що впливатимуть на права працівників.

У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.

3. Роботодавець зобов'язаний до здійснення правонаступництва письмово або в електронній формі поінформувати працівників та їх представників про:

1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва;

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

4. правонаступник зобов'язаний письмово або в електронній формі надати працівникам та їх представникам інформацію, передбачену частиною третьою цієї статті, не пізніше ніж до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників.

5. правонаступник має право припиняти трудові договори з працівниками лише з підстав, передбачених цим Законом або законом.

## Стаття 15. Трудовий договір

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

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

3. Забороняється укладати трудовий договір з особами молодше шістнадцяти років, крім учнівських трудових договорів, укладених в рамках підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти.

Трудовий договір, яким передбачається виконання робіт із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я та робіт, які потребують професійного добору, може бути укладено з особами не молодше шістнадцяти років, за умови отримання ними

достатнього спеціального навчання чи професійної підготовки у відповідній сфері діяльності, а також якщо це не завдає шкоди їх здоров'ю, безпеці, процесу навчання, фізичному, духовному та моральному розвитку.

В організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. У таких випадках прийняття на роботу допускається виключно за умови письмового погодження умов та оплати праці роботодавцем з одним із батьків або з особою, яка їх замінює.

Порядок укладення трудового договору з особами, які не досягли 14 років, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

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

#### Стаття 16. Зміст трудового договору

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

2. Обов'язковими умовами трудового договору, без яких трудовий договір не вважається укладеним, є:

1) повне найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) - для фізичних осіб, адреса місця проживання роботодавця - фізичної особи) сторін;

2) робоче місце, а там, де немає фіксованого робочого місця, - адреса місця знаходження особи, від якої працівник отримує роботу;

3) інформація щодо наявності основного місця роботи за трудовим договором (у разі наявності);

4) права та обов'язки сторін трудового договору;

5) характеристика або опис виконуваної роботи;

6) дата початку виконання роботи за трудовим договором;

7) строк дії трудового договору;

8) інформація щодо ознайомлення з колективним договором (у разі його укладення);

9) тривалість оплачуваної відпустки;

10) відповідальність сторін трудового договору;

11) умови оплати праці (зокрема, структура заробітної плати, розмір її складових, строки та порядок її виплати);

12) тривалість робочого часу і часу відпочинку;

13) строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

3. До додаткових умов можуть належати умови щодо випробування, заборона розголошення державної таємниці, комерційної таємниці, та іншої захищеної законом інформації, репатріації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників тощо. 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.

4. Включення до трудового договору умов, що мають дискримінаційний характер або погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством є грубим порушенням трудового законодавства.

5. 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 до трудового договору має бути внесено інформацію, яка підтверджує їх правовий статус та дає підстави для реалізації ними права на державні гарантії, передбачені спеціальним законодавством.

#### Стаття 17. Види трудових договорів

1. Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим;
- 2) строковим;
- 3) короткостроковим;
- 4) сезонним;
- 5) з нефіксованим робочим часом;
- 6) учнівський трудовий договір;
- 7) трудовий договір з домашнім працівником.

#### Стаття 18. Строковий трудовий договір

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

2. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законом, колективним договором.

3. Строковий трудовий договір укладається:

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

2) для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за працівником, з яким припинено трудові відносини, відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);

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

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 стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи здоров'ю, умовам життєдіяльності людей;

6) у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду, а також у зв'язку з прийняттям на роботу осіб, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів;

7) з працівниками патронатної служби;

8) з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк;

9) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;

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

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

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

13) в інших випадках, коли встановлення на визначений строк трудових відносин передбачено законом;

14) за згодою сторін трудового договору.

#### Стаття 19. Права та обов'язки сторін строкового трудового договору

1. 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.

2. Працівник і роботодавець мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк, у разі необхідності завершення виконання роботи, визначеної трудовим договором, укладеним на визначений строк. У такому разі трудові відносини припиняються із завершенням роботи у повному обсязі. Продовження трудових відносин для завершення виконання роботи не вважається продовженням трудових відносин на невизначений строк.

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

#### Стаття 20. Короткостроковий трудовий договір

1. Короткостроковим трудовим договором вважається трудовий договір, укладений на строк до двох місяців.

2. Підстави для укладення короткострокового трудового договору, права і обов'язки сторін, порядок дії, зміни умов та припинення короткострокового трудового договору визначається за тими ж правилами, що і для строкового трудового договору з урахуванням особливостей, встановлених цим Законом.

3. Працівник, з яким укладено короткостроковий трудовий договір, має право розірвати його за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця за три календарні дні у письмовій формі або визначеними в договорі засобами електронного зв'язку.

4. Роботодавець має право за власною ініціативою розірвати короткостроковий трудовий договір, крім випадків, передбачених частинами першою і третьою статті 41 цього Закону, попередивши про це працівника за три календарні дні у письмовій формі або визначеними в договорі засобами електронного зв'язку.

5. У випадку розірвання трудового договору з підстав, передбачених частиною четвертою цієї статті, роботодавець виплачує працівникові грошову компенсацію у розмірі заробітної плати, яка мала бути виплачена за таким

договором та не була отримана у зв'язку з достроковим припиненням короткострокового трудового договору.

### Стаття 21. Сезонний трудовий договір

1. Сезонний трудовий договір укладається для виконання робіт, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує восьми місяців підряд.

2. На працівників, які працюють за сезонними трудовими договорами поширюються такі ж самі права і обов'язки працівників, які працюють за строковим трудовим договором з урахуванням особливостей, встановлених цим Законом.

3. Працівник, з яким укладено сезонний трудовий договір, має право розірвати його за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця за п'ять календарних днів.

4. Крім підстав, встановлених цим Законом та законом, сезонний трудовий договір може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у разі:

1) припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру або скорочення обсягу таких робіт;

2) нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд, у тому числі внаслідок тимчасової непрацездатності.

5. Виплата компенсації у випадку розірвання трудового договору з підстав, передбачених частиною четвертою цієї статті, здійснюється в розмірах та на умовах, визначених на сезонному трудовому договорі.

### Стаття 22. Трудовий договір з нефіксованими робочим часом.

1. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особлива форма трудового договору, відповідно до якого обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи, без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно.

2. Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Зазначені обмеження застосовуються для роботодавців — юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців.

3. Крім обов'язкових умов трудового договору, встановлених цим Законом, трудовий договір з нефіксованим робочим часом має містити також спосіб повідомлення працівника про наявність роботи та спосіб повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи.

4. Роботодавець самостійно визначає обсяг необхідної для виконання роботи та в розумний строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи.

5. Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо його про наявність роботи було повідомлено із порушенням строків визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

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

Мінімальна тривалість робочого часу працівника, що виконує роботу на підставі трудовому договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця складає 8 годин. Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 8 годин, йому має бути виплачена заробітна плата за восьмигодинний робочий час.

7. Роботодавець не може забороняти або заважати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншим трудовим договором у іншого роботодавця.

### Стаття 23. Учні́вський трудовий договір

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

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

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

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

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

В такому випадку учні́вський 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 учні́вський трудовий договір, закріплюється наставник з числа працівників, який контролює виконання працівником роботи.

## Стаття 24. Трудовий договір з домашнім працівником

1. Трудовий договір з домашнім працівником укладається при використанні домашньої праці, тобто роботи, яка виконується з метою обслуговування домашнього господарства (сім'ї).

2. Крім обов'язкових умов трудового договору, встановлених цим Законом, у трудовому договорі з домашнім працівником може бути передбачено умову про нефіксований робочий час і 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.

Примітка. Для цілей даної статті:

Домашній працівник — фізична особа, яка займається домашньою працею в рамках трудових відносин з роботодавцем.

Роботодавцем у трудовому договорі з домашнім працівником вважається фізична особа, яка є одним із членів домашнього господарства.

Домашнім господарством вважається сукупність осіб (членів домашнього господарства), які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують свої кошти та витрачають їх. Домашнє господарство може складатися з однієї особи.

Не вважається домашньою працею робота з обслуговування домашнього господарства, тривалість якої складає менше 80 годин на місяць.

## Стаття 25. Укладення трудового договору

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

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 електронному вигляді із застосуванням електронного підпису за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем вважається укладеним у письмовій формі.

5. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору та повідомлення центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

#### Стаття 26. Документи та відомості про особу, що подаються для укладення трудового договору

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

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

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

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

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

#### Стаття 27. Випробування при прийнятті на роботу

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

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

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

3. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді роботодавець має право протягом строку випробування розірвати трудовий договір з таким працівником за статтею 40 цього Закону, письмово або визначеними у трудовому договорі засобами електронного зв'язку попередивши його про це за три дні, з обов'язковим зазначенням підстав невідповідності працівника.

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

- 1) з особою, яка не досягла вісімнадцяти років;
- 2) з вагітною жінкою;
- 3) строком до 12 місяців;
- 4) з особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
- 5) в інших випадках, передбачених законом.

#### Стаття 28. Зміна умов трудового договору

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

2. Додаткова угода до трудового договору, укладена в електронному вигляді із застосуванням електронного підпису за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем вважається укладеною у письмовій формі.

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

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

5. Примірна форма додаткової угоди про внесення змін та (або) доповнень до трудового договору затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці.

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

7. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, змінювати умови праці та умови оплати праці.

8. Сторони трудового договору мають право запропонувати одна одній змінити його істотні умови (системи та розмір оплати праці, норм праці та режим роботи), в тому числі з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру. Якщо роботодавець наполягає на зміні істотних умов трудового договору, з якими не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі та в строки, передбачені статтею 35 цього Закону.

#### Стаття 29. 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.

2. У разі відмови працівника від запропонованої іншої роботи або відсутності у роботодавця відповідної роботи трудовий договір припиняється на підставі статті 35 цього Закону. Норми цієї частини не поширюються на вагітних жінок.

3. До вирішення питання про надання вагітній жінці 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 30. 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.

2. Дія трудового договору призупиняється на строк:

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

Підстави відсторонення працівника від роботи встановлюються законодавством та колективним договором;

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

5) навчання працівника за направленням роботодавця;

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

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

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

9) відсутності роботи за укладеним сезонним трудовим договором;

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

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

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

### Стаття 31. Умови припинення трудового договору

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

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

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

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

### Стаття 32. Підстави припинення трудового договору

1. Підставами припинення трудового договору є:

1) закінчення строку трудового договору;

2) згода сторін;

3) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 33, 34);

- 4) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 35—40);
- б) незалежні від волі сторін підстави (статті 42-46);
- 7) підстави, передбачені трудовим договором (стаття 47);
- 8) інші підстави, передбачені законом.

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

### Стаття 33. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

1. Працівник має право в будь-який час з власної ініціативи розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово або зазначеними у трудовому договорі засобами електронного зв'язку не менше ніж за два тижні.

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.

### Стаття 34. 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 припинення трудового договору за цією підставою працівник зобов'язаний навести 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.

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

### Стаття 35. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

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

2. Про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець повинен письмово або зазначеними у трудовому договорі засобами електронного зв'язку повідомити працівника у строк:

1) не менше ніж 15 днів — якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 6 місяців.

2) не менше ніж 30 днів — якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 6 місяців;

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

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

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

4. Роботодавець має право без згоди працівника замінити строки попередження, передбачені частиною першою цієї статті, грошовою компенсацією у суму 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. Роботодавець до дня розірвання трудового договору з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, зобов'язаний провести консультації з представниками працівників про заходи щодо запобігання розірванню трудового договору чи зведенню кількості розірваних трудових договорів до мінімуму, попередньо надавши їм інформацію про причини розірвання трудового договору, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися.

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, рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, інформації про розірвання трудового договору.

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

#### Стаття 36. 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 понад два рази протягом 180 календарних днів. Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення відповідно до цієї статті, визначається у трудовому договорі.

2. Роботодавець зобов'язаний навести фактичні дані, що підтверджують порушення працівником умов трудового договору.

3. 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 порушення працівником умов трудового договору.

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

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

Стаття 37. 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 чотирьох місяців підряд або 150 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.

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

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

4. За працівником, який тимчасово втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Стаття 38. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу

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

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

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



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

#### Стаття 39. 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 десять робочих днів підряд. Інформація про причини такої відсутності може бути направлена працівником в будь-який спосіб, визначений трудовим договором.

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

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

#### Стаття 40. Розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця у разі встановлення невідповідності працівника виконуваний роботі або займаній посаді протягом строку випробування

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

#### Стаття 41. Гарантії працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця

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

1) дискримінації або помсти;

2) членства у профспілці, участі у профспілковій діяльності в неробочий час або в робочий час, якщо роботодавцем була надана попередня згода;

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

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

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

3. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

Стаття 42. Припинення трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів

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

Стаття 43. 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 у довільній формі протягом семи днів з дня, коли він дізнався про смерть роботодавця — фізичної особи, інформує про припинення трудового договору центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

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

Стаття 44. 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 45. 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 служби.

3. Ці норми не застосовуються у випадках, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 76 цього Закону

#### Стаття 46. 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 судові рішення про поновлення працівника на роботі, протягом місяця з дня його отримання.

4. Трудовий договір на цій підставі припиняється в односторонньому порядку.

#### Стаття 47. Припинення трудового договору з передбачених у ньому підстав

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

### Глава III РОБОЧИЙ ЧАС

#### Стаття 48. Робочий час та його тривалість

1. Робочий час — це час, протягом якого працівник 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 складає 40 годин протягом кожного семиденного періоду. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки його діяльності та консультацій з представниками працівників. Надурочними вважаються роботи понад встановлені у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни).

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

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

4. У разі застосування підсумованого режиму робочого часу, нормальна тривалість робочого часу за встановлений обліковий період, що, як правило, не повинен перевищувати чотирьох місяців підряд, розраховується пропорційно до тривалості, визначеної у абзаці першому частини другої цієї статті.

В окремих випадках, передбачених колективним договором, тривалість такого облікового періоду може бути збільшено до року.

При цьому надурочним є час, сумарно відпрацьований за обліковий період понад нормальну тривалість робочого часу, встановлену у трудовому договорі.

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

До надурочних робіт забороняється залучати:

- 1) вагітних жінок;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці.

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

Стаття 49. Скорочена тривалість робочого часу.

1. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- 1) для працівників віком від 16 до 18 років — не більше як 36 годин протягом кожного семиденного періоду.

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

- 2) для вагітних жінок, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, визначених за результатами атестації, - не більш як 36 годин протягом кожного семиденного періоду.

2. Законами може встановлюватися скорочений робочий час для окремих категорій працівників.

3. Застосування скороченої тривалості робочого часу не повинно призводити до скорочення оплати праці.

Стаття 50. Робота в нічний час

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

2. До працівників, які працюють у нічний час, належать працівники, які працюють не менше ніж чотири години щоденного робочого часу та не менше ніж 25 відсотків річної норми робочого часу в нічний час.

3. При роботі в нічний час упродовж чотирьох і більше годин установлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких вже встановлено скорочений робочий час; працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях із безперервним режимом роботи та/або виконують окремі види робіт, на яких неможливе зменшення тривалості робочого часу.

4. Нормальна тривалість робочого часу працівників, які працюють в нічний час, не повинна перевищувати восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години.

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

6. Роботодавець має вживати заходів щодо переведення працівників, які працюють у нічний час, на денну роботу відповідно до медичного висновку та інформувати про використання їх праці центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці.

7. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- 1) вагітних жінок;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

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

#### Стаття 51. Гнучкий режим робочого часу та дистанційна (надомна) робота

1. За погодженням між працівником і роботодавцем для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

- 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.

2. 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, загальноновстановлений у роботодавця графік роботи.

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

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

5. Сторони трудового договору можуть домовитися про виконання роботи дистанційно. Умови такої роботи встановлюються у трудовому договорі.

6. Якщо домовленість про дистанційну (надомну) роботу досягнута під час дії трудового договору, укладеного у письмовій формі, така робота оформляється шляхом внесення до нього змін. Якщо трудовий договір було укладено в усній формі, він переоформляється у письмовій формі.

При цьому якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.

7. Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

8. При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюється загальновстановлений у роботодавця режим роботи, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 48 і 49 цього Кодексу.

9. Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

10. На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору.

## ГЛАВА IV ВІДПОЧИНОК

### Стаття 52. 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 і неробочі 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 тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

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

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

5. Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) має становити не менше 24 годин протягом кожного семиденного періоду, без урахування тривалості щоденного (міжзмінного) відпочинку.

Дні щотижневого відпочинку встановлюють у трудовому договорі та/або колективному договорі.

6. Залучення працівників до роботи у їх вихідний день допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором. Робота у вихідний день може за згодою сторін компенсуватися наданням іншого дня відпочинку.

7. Порядок оплати за роботу у вихідні дні встановлюється трудовим договором та/або колективним договором з урахуванням гарантій, визначених статтею 71 цього Закону

### Стаття 53. Святкові і неробочі дні

1. Встановлюються такі святкові дні:

1 січня — Новий рік

7 січня і 25 грудня — Різдво Христове

8 березня — Міжнародний жіночий день

1 травня — День праці

9 травня — День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги)

28 червня — День Конституції України

24 серпня — День незалежності України

14 жовтня — День захисника України.



Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

7 січня і 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 та неробочі 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.

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. Робота у святковий чи неробочий день може за згодою сторін компенсуватися наданням іншого дня відпочинку.

6. Переноси робочих днів для створення сприятливих умов для святкування визначаються індивідуально за згодою сторін згідно з умовами трудового договору.

7. Оплата праці за роботу святкові та неробочі дні визначається трудовим та/або колективним договором з дотриманням гарантій визначених статтею 71 цього Закону.

#### Стаття 54. Відпустки та їх види

1. Право на відпустки мають працівники, які уклали трудовий договір з роботодавцем.

2. Тривалість відпусток розраховується в календарних днях.

3. Встановлюються такі види відпусток:

1) щорічні оплачувані відпустки:

1.1) щорічна основна оплачувана відпустка (стаття 55 цього Закону);

1.2) щорічна додаткова оплачувана відпустка, передбачена законодавством та трудовим чи колективним договором;

2) відпустки у зв'язку з навчанням (стаття 58 цього Закону);

3) соціальні відпустки:

3.1) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 59 цього Закону);

3.2) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 60 цього Закону);

3.3) відпустка працівникам, які усиновили дитину (дітей) (стаття 61 цього Закону);

4) відпустки без збереження заробітної плати (стаття 63 цього Закону).

4. Законодавством, колективним договором та/або трудовим договором можуть встановлюватись інші види оплачуваних відпусток.

#### Стаття 55. 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.

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

3. Законодавством, колективними договорами можуть передбачатися щорічні основні оплачувані відпустки більшої тривалості.

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 зберігалось місце роботи (посада) і йому надавалось матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;

3) час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) час щорічної оплачуваної відпустки.

## Стаття 56. Порядок і умови надання щорічної оплачуваної відпустки

1. Порядок та умови надання щорічної відпустки, в т.ч. і її поділу на частини, визначається трудовим договором.

2. У перший рік роботи у даного роботодавця працівник набуває право на повну тривалість щорічної оплачуваної відпустки на умовах та в порядку, визначеному трудовим договором, але у будь-якому випадку не пізніше закінчення шести місяців безперервної роботи.

3. Вагітній жінці щорічна оплачувана відпустка повної тривалості надається незалежно від відпрацьованого часу в робочому році.

4. Щорічна основна оплачувана відпустки за учнівським трудовим договором, робота за яким поєднується з навчанням за дуальною формою освіти, надається одночасно з канікулярним періодом у закладі освіти.

5. Для збалансування інтересів працівників і роботодавця при плануванні графіку роботи і відпочинку, у порядку визначеному у колективному договорі, а за його відсутності — роботодавцем, може укладатись графік відпусток.

6. Якщо інше не визначено трудовим договором та/або колективним договором, одна з частин щорічної оплачуваної відпустки, яка повинна бути надана протягом робочого року, має складатись щонайменше з 14 безперервних календарних днів.

7. Святкові і неробочі дні при визначенні тривалості щорічних оплачуваних відпусток не враховуються.

8. Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються.

9. Невикористана частина щорічної оплачуваної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

10. Ненадання роботодавцем або відмова роботодавцем у наданні працівникові щорічної оплачуваної відпустки з урахуванням положень цієї статті є грубим порушенням 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 57. Перенесення та компенсація оплачуваної відпустки

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 56 цього Закону.

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

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

#### Стаття 58. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням

1. Працівникам, які здобувають загальну середню освіту надається додаткова оплачувана відпустка на період проходження державної підсумкової атестації:

1) при здобутті базової середньої освіти — тривалістю 10 календарних днів;

2) при здобутті повної загальної середньої освіти або профільної середньої освіти — тривалістю 23 календарних дні.

2. Працівникам, які складають іспити екстерном при здобутті базової середньої освіти, повної загальної середньої освіти або профільної середньої освіти, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 10 та 23 календарних днів

3. Працівникам, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту за заочною формою здобуття освіти, надається додаткова оплачувана відпустка на період навчальних занять та виконання лабораторних (практичних) робіт загальною тривалістю до 20 календарних днів протягом навчального року.

4. Працівникам, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту за будь-якою формою здобуття освіти, надається додаткова оплачувана

відпустки для підготовки та проходження кваліфікаційної атестації загальною тривалістю 10 календарних днів.

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

на період навчальних занять, виконання лабораторних (практичних) робіт, складання заліків та іспитів — до 20 календарних днів протягом навчального року;

для підготовки та проходження єдиного державного кваліфікаційного іспиту – до 10 календарних днів.

6. Працівникам, які здобувають освіту на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти без відриву від виробництва, надаються додаткові оплачувані відпустки на період навчальних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів:

для тих хто навчається на першому та другому курсах за вечірньою формою здобуття освіти — до 20 календарних днів;

для тих хто навчається на третьому і наступних курсах за вечірньою формою здобуття освіти — до 30 календарних днів;

для тих хто навчається за заочною формою здобуття освіти — 30 календарних днів.

7. Працівникам, які здобувають освіту на другому (магістерському) рівні вищої освіти без відриву від виробництва, надаються додаткові оплачувані відпустки на період навчальних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів:

для тих хто навчається на першому та другому курсах за вечірньою формою здобуття освіти — 30 календарних днів;

для тих хто навчається на третьому і наступних курсах за вечірньою формою здобуття освіти — до 40 календарних днів;

для тих хто навчається за заочною формою здобуття освіти — до 40 календарних днів.

8. Працівникам, які здобувають освіту на будь-якому рівні вищої освіти, надається додаткова оплачувана відпустка:

для підготовки та складання єдиного державного кваліфікаційного іспиту — до 20 календарних днів.

для підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) – до 60 календарних днів.

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

10. Працівникам, які здобувають освіту на науковому рівні вищої освіти без відриву від виробництва, надається додаткова оплачувана відпустка загальною тривалістю 30 календарних днів.

11. Працівникам, які вперше здобувають вищу освіту одночасно у кількох закладах вищої освіти додаткова оплачувана відпустка надається для навчання лише в одному із закладів освіти за їхнім вибором.

12. Працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту, додаткова оплачувана відпустка надається за рішенням роботодавця.

13. Працівникам, які здобувають післядипломну освіту шляхом спеціалізації, підвищення кваліфікації або стажування, надається додаткова оплачувана відпустка за рішенням роботодавця.

14. Відпустки, передбачені цією статтею, надаються впродовж навчального року.

15. Працівникам, які підтверджують професійну кваліфікацію за результатами неформального навчання, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів.

#### Стаття 59. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

1. На підставі медичного висновку, виданого відповідно до законодавства, жінка має право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше ніж 70 календарних днів до передбачуваної дати пологів, зазначеної у медичному висновку, і не менше ніж 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів — 70) календарних днів після пологів, починаючи з фактичного дня пологів.

2. 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.

3. З урахуванням фактичної дати пологів, частина відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, що передує пологам, продовжується на кількість днів, що дорівнює періоду між передбачуваною та фактичною датою пологів.

4. 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.

#### Стаття 60. Відпустка для догляду за дитиною

1. За бажанням матері та/або 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.

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

2. 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.

3. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана також бабою, дідом чи законним представником дитини, разом з яким вона проживає.

4. Особи, зазначені в цій статті, повинні повідомити роботодавця, в т.ч. засобами електронного зв'язку, визначеними у трудовому договорі, про початок та дострокове припинення відпустки не пізніше, як за 14 календарних днів до цієї події.

5. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою осіб, зазначених в цій статті, повністю або частково в межах установленого періоду та зараховується до відповідного стажу роботи (крім стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку) згідно із законодавством.

#### Стаття 61. 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 і неробочих 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 60 цього Закону.

#### Стаття 62. 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 передбачене законодавством.

2. Оплата відпустки здійснюється до її початку.

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

### Стаття 63. Відпустки без збереження заробітної плати

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

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

2) матері або батьку в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, — тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;

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

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

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

2. Трудовим та/або колективним договором можуть передбачатися інші підстави, за наявності яких працівнику надається за його заявою в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

3. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік.

## Глава V ОПЛАТА ПРАЦІ

### Стаття 64. Заробітна плата

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

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

### Стаття 65. Мінімальна заробітна плата

1. Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці, який має бути виплачений працівникові за виконану ним



місячну або годинну норму праці, визначену у трудовому договорі, виходячи з встановленої законодавством нормальної тривалості робочого часу.

Мінімальна заробітна плата встановлюється в місячному та погодинному розмірі.

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

3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

потреб працівників та їхніх сімей;

середнього рівня заробітної плати;

розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого відповідно до статті 5 Закону України “Про прожитковий мінімум”;

прогнозного індексу споживчих цін;

рівня зайнятості, продуктивності праці, фінансових можливостей Державного бюджету, інших економічних чинників;

рівня податків, обов’язкових зборів та внесків;

рівня соціального забезпечення.

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:

підвищення оплати (доплати, окладу) працівникам, зайнятим на роботах із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, в несприятливих умовах та умовах підвищеного ризику для життя і здоров’я;

підвищення оплати праці за роботу в нічний та надурочний час, у вихідні, святкові і неробочі дні;

премії до святкових і ювілейних дат.

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

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

7. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України не рідше одного разу на рік у законі про державний бюджет України за

поданням Кабінетом Міністрів України. За результатами консультацій репрезентативних на національному рівні представників працівників та організацій роботодавців пропозиції щодо розміру мінімальної заробітної плати надаються Кабінету Міністрів України для формування проекту показників державного бюджету на наступний бюджетний період.

8. Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено.

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

#### Стаття 66. 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 та неробочі дні;
- 5) підвищення оплати праці за надурочні роботи;
- 6) підвищення оплати (доплати, окладу) працівникам, зайнятим на роботах із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, в несприятливих умовах та умовах підвищеного ризику для життя і здоров'я;
- 7) оплата за час простою, який стався не з вини працівника.

Законом можуть встановлюватись інші державні гарантії щодо оплати праці.

#### Стаття 67. Оплата праці

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

2. Роботодавець самостійно визначає норми праці та формує системи оплати праці з дотриманням принципу диференціації оплати праці залежно від складності, професійного і кваліфікаційного рівня, умов, обсягу виконуваної роботи, ступеня відповідальності, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності роботодавця.

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

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

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

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

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

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

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

#### Стаття 68. 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 державного бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

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

3. Колективно-договірне регулювання оплати праці працівників здійснюється на основі системи колективних договорів відповідно до закону.

Стаття 69. Гарантії з оплати праці на роботах із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я та в несприятливих умовах

1. Оплата праці працівників, зайнятих на роботах із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці здійснюється в підвищеному розмірі, який визначається у трудовому договорі з дотриманням мінімальних та інших державних гарантій, а також положень колективних договорів, з урахуванням класифікації умов праці за ступенем важкості, шкідливості та безпеки за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

2. З урахуванням такого підвищення оплата праці має бути принаймні на 4 відсотки вищою від оплати праці за аналогічною професією (посадою) в нормальних умовах праці.

#### Стаття 70. Інформування працівників про розміри оплати праці

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

- 1) загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифруванням за видами нарахувань;
- 2) розміри відрахувань із заробітної плати;
- 3) сума заробітної плати, що належить до виплати;
- 4) розмір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

#### Стаття 71. Гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові і неробочі 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 чи неробочі дні здійснюється у підвищеному розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором. З урахуванням такого підвищення оплата праці має бути принаймні на 20 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці.

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 принаймні на 20 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці.

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

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

## Стаття 72. 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 унеможливають продовження виконання працівником роботи, працівник зобов'язаний невідкладно повідомити свого безпосереднього керівника чи іншого уповноваженого представника роботодавця.

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

4. Час простою з вини працівника не оплачується.

## Стаття 73. Форма та строки виплати заробітної плати

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

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

2. У разі виплата заробітної плати у готівковій формі вона здійснюється за місцем роботи. Забороняється здійснювати виплату заробітної плати в готівковій формі в магазинах роздрібною торгівлі 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 або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

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

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

#### Стаття 74. 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 зазначеними у трудовому договорі засобами електронного зв'язку, 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 75. 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 у абзаці першому цієї частини, а також несвоечасно виплаченої заробітної плати, до дня виявлення такого порушення центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, роботодавець звільняється від передбачених цим Законом фінансових санкцій за таке порушення.

3. В разі невиконання з вини роботодавця належних працівникові при припиненні трудового договору сум у строки, зазначені в статті 75 цього Закону роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,5 відсотка невиконаних сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку.

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

## Глава VI ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

### Стаття 76. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

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

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

3. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи та посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — роботодавців, у яких вони працювали на час призову або прийняття на військову службу. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

4. За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігається місце роботи, посада та середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — роботодавців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

5. Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у

зкладах 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) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в закладах охорони здоров'я незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

6. Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

#### Стаття 77. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях

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

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

3. Працівники мають право на отримання компенсації у зв'язку з відрядженням. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і у зворотному напрямку, витрати на найм (оренду) жилого приміщення (готельного номеру) та 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, 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, неробочими днями, ці дні оплачуються у розмірі визначеному статтею 71 цього Закону 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) 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.



## Стаття 78. Гарантії та компенсації працівникам у разі їх репатріації

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

2. Репатріація працівника організовується роботодавцем.

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

1) закінчення строку трудового договору або трудового договору на конкретний рейс, що закінчився за кордоном;

2) захворювання, отримання травм чи з інших причин, підтверджених медичним висновком, якщо працівник за медичним висновком є транспортабельним;

3) катастрофи транспортного засобу, на якому працював працівник;

4) якщо власник транспортного засобу не може виконувати обов'язки роботодавця внаслідок банкрутства, продажу транспортного засобу, зміни реєстрації, арешту транспортного засобу або з інших причин;

5) якщо транспортний засіб без згоди працівника направляється в зону військових дій.

4. Для працівника — члена екіпажу морського судна право на репатріацію виникає у разі перебування його на борту судна 12 та більше місяців, якщо менший строк не передбачений трудовим та/або колективним договором.

5. Днем припинення трудового договору працівника у разі його репатріації вважається щонайменше наступний після 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 79. 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 оспорує підстав і розміру відрахування, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування;

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

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

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

4. При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

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

6. Не допускаються відрахування з компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.

## Глава VII МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

### Стаття 80. Загальні засади матеріальної відповідальності працівників

1. Матеріальна відповідальність 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 виявив такий рівень сумлінності, який вимагався від нього відповідно до трудового договору, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.

5. Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок

невиконання роботодавцем зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.

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

7. На умовах визначених колективним договором може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність та умови її застосування.

8. 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 81. 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 та інші цінності були отримані 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 недостатчею, 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 їх виконання;

8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

#### Стаття 82. Умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності

1. Трудовим договором, укладеним з працівником, який має повну цивільну дієздатність, можуть бути передбачені умови щодо повної матеріальної відповідальності при виконанні визначених трудовим договором робіт, які безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданих працівникові цінностей.

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

3. У разі відмови працівника від укладення додаткової угоди щодо повної матеріальної відповідальності трудовий договір може бути розірвано з підстав визначених статтею 35 цього Закону.

#### Стаття 83. 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, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зношення, що встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається з урахуванням зношення та відомостей про дійсний стан відповідних матеріальних цінностей.

2. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається за ринковою вартістю матеріальних цінностей, що склалася в даній місцевості на день відшкодування шкоди.

3. Роботодавець не пізніше двох тижнів з дня встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди роботодавцю звертається з вимогою до працівника про її покриття.

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, роботодавець має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника.

6. Відрахування із заробітної плати працівника здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 79 цього Закону, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.

7. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середньомісячну заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець має право звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. У такому ж 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).

## Глава VIII ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

### Стаття 84. Предмет та сторони індивідуального трудового спору

1. Індивідуальний трудовий спір — це розбіжності між працівником і роботодавцем, що виникають при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення.

2. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового договору.

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

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

### Стаття 85. Органи, що розглядають трудові спори

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

1) працівника, незалежно від звернення його до медіатора чи у випадку укладення мирової угоди за результатами медіації;

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

3) представників працівників щодо захисту трудових прав та інтересів працівників;

4) осіб про оформлення трудових відносин;

5) інших осіб у випадках, передбачених законом.

#### Стаття 86. Медіація у сфері трудових відносин

1. Медіацією у сфері трудових відносин є досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових відносин за допомогою одного або декількох медіаторів.

2. Сторони трудових відносин для вирішення трудових спорів, можуть ініціювати проведення процедури медіації, задіявши для цього медіатора (медіаторів).

3. Проведення процедури медіації здійснюється за взаємною згодою сторін трудових відносин. Для проведення процедури медіації сторони трудових відносин укладають з медіатором (медіаторами) договір про проведення медіації.

4. Договір укладається у кількості примірників, що дорівнює кількості учасників процедури медіації, які зберігаються по одному у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

У договорі про проведення медіації зазначаються:

1) відомості про медіатора (медіаторів) та сторін трудових відносин;

2) строки та місце проведення медіації;

3) інформація про предмет трудового спору;

4) порядок, розмір та форма відшкодування витрат на підготовку та проведення медіації та винагорода медіатора (медіаторів);

5) умови забезпечення таємниці медіації;

6) відповідальність медіатора (медіаторів) та сторін трудових відносин за порушення умов договору про проведення медіації;

7) порядок та підстави припинення медіації;

8) інші умови, визначені медіатором (медіаторами) та сторонами трудових відносин.

5. За результатами медіації, у разі, якщо учасники медіації дійшли згоди, укладається мирова угода у письмовій формі, яка підписується учасниками медіації.

Мирова угода за результатами медіації має містити спільне рішення сторін трудових відносин про врегулювання спору та є обов'язковою для виконання сторонами трудових відносин.

6. У разі невиконання однією із сторін трудових відносин взятих на себе зобов'язань за мировою угодою, інша сторона має право звернутися до суду у встановленому законодавством порядку.

7. Якщо мирова угода за результатами проведення процедури медіації не була укладена, медіатором (медіаторами) складається акт про відмову сторін трудових відносин від укладення мирової угоди. Такий акт підписується сторонами трудових відносин та медіатором (медіаторами). У разі відмови сторін трудових відносин (однієї зі сторін трудових відносин) від підписання акта про відмову від укладення мирової угоди, такий акт підписується медіатором (медіаторами) одноособово з обов'язковим зазначенням факту відмови сторін (сторони) медіації від підписання акта. Після складення та підписання такого акта, сторони медіації можуть звернутися до суду із заявою про розгляд трудового спору у встановленому законодавством порядку у строки, визначені статтею 88 цього Закону.

8. Медіація може проводитися у разі виникнення трудового спору як до звернення до суду, так і під час судового провадження. Сторони трудових відносин можуть звернутися до процедури медіації для вирішення спору в позасудовому порядку на будь-якій стадії судового провадження.

9. У разі проведення процедури медіації незалежно від її результатів, сторони трудового спору звільняються від сплати судового збору та інших судових витрат при зверненні до суду з позовом, який стосується предмету спору.

#### Стаття 87. Підстави для відмови в укладенні договору про проведення медіації

1. Медіатору (медіаторам) забороняється укладати договір про проведення медіації у разі наявності конфлікту інтересів.

2. Медіатору (медіаторам) забороняється укладати договір про проведення медіації і він (вони) зобов'язаний (зобов'язані) відмовитися від виконання договору, укладеного медіатором (медіаторами), у разі, якщо:

1) доручення на виконання дій виходять за межі професійних прав і обов'язків медіатора;

2) результат, досягнення якого бажають сторони трудових відносин, або засоби його досягнення, на яких вони наполягає, є протиправними;

3) виконання договору про проведення медіації може призвести до розголошення таємниці медіації.

2. У разі відмови від укладення договору про проведення медіації медіатор (медіатори) зобов'язаний (зобов'язані) зберігати таємницю медіації.

Примітка: Для цілей цього Закону під таємницею медіації слід розуміти будь-яку інформацію, що стала відома медіатору (медіаторам), про сторін трудових відносин, а також питання, з якими такі сторони зверталися до медіатора (медіаторів), інформацією, що зберігається на електронних носіях, та інші документи і відомості, одержані медіатором (медіаторами) під час здійснення діяльності з проведення процедур медіації.

#### Стаття 88. Строки звернення до місцевих судів за вирішенням трудових спорів

1. Працівник має право звернутися до місцевого суду з позовом про вирішення трудового спор, в тому числі щодо незаконного на його думку припинення трудового договору, в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення своїх прав.

2. Працівник має право звернутися до місцевого суду з позовом про стягнення належних йому сум заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат протягом року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про таке порушення.

3. Якщо сторонами трудових відносин була ініційована процедура медіації, однак мирова угода за її результатами не була укладена, працівник або роботодавець можуть звернутися з заявою про вирішення трудового спору до місцевого суду у місячний строк, з дня коли медіатором (медіаторами) було складено акт про відмову сторін від підписання мирової угоди.

4. У разі невиконання однією із сторін трудових відносин взятих на себе зобов'язань за мировою угодою, інша сторона має право звернутися до суду у тримісячний строк з дня, визначеного в мировій угоді як термін виконання відповідного зобов'язання.

5. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

#### Стаття 89. Рішення у справах, пов'язаних із припиненням трудового договору

1. У разі незаконного припинення трудового договору з працівником суд на вимогу працівника приймає рішення:

1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи;



2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня припинення трудового договору до дня прийняття судом рішення у справі.

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

3. З урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 6 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.

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

5. Якщо поновлення на роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, суд визнає особу такою, з якою було розірвано трудовий договір на підставі статті 35 цього Закону, і покладає обов'язок провести відповідні виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на ліквідаційну комісію або орган, уповноважений управляти майном ліквідованої юридичної особи або правонаступника.

6. Якщо неправильне формулювання підстави припинення трудового договору перешкоджало працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд приймає рішення про виплату працівнику середньої заробітної плати за весь час вимушеного прогулу.

7. У разі скасування виконаних судових рішень про незаконне припинення трудового договору, стягнення на користь працівника заробітної плати, гарантійних, компенсаційних виплат поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення приймалося на підставі повідомлених працівником неправдивих відомостей або поданих ним підроблених документів.

## Стаття 90. Виконання рішення про поновлення на роботі

1. Рішення суду про поновлення працівника, з яким незаконно припинено трудовий договір або якого переведено на іншу роботу підлягає негайному виконанню.

2. Рішення про поновлення на роботі виконується шляхом укладення трудового договору, що містить принаймні не гірші умови, які мав працівник до незаконного припинення з ним трудового договору або переведення на іншу

роботу. Про поновлення працівника на роботі роботодавець повідомляє центральний орган 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.

3. У разі затримки виконання, невиконання роботодавцем рішення, передбаченого частиною першою цієї статті, суд виносить ухвалу про виплату працівнику середньої заробітної плати або різниці в заробітній платі за весь час затримки, невиконання рішення суду.

## Глава ІХ ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

### Стаття 91. Державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства

1. Державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Закону та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів з урахуванням Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності", 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, іншими міжнародними договорами.

2. Заходи державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства здійснюються у формі проведення інспекційних відвідувань та/або невіїзних інспектувань об'єктів відвідування.

3. У визначених законодавством випадках державний контроль за дотриманням трудового законодавства може також здійснюватися органами місцевого самоврядування.

4. Державна інспекція праці та визначені у частині третій цієї статті суб'єкти, співпрацюють, не підміняючи один одного та не передаючи один одному своїх повноважень.

### Стаття 92. Державна інспекція праці

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

2.3 метою виконання завдань із здійснення нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства державна інспекція праці:

1) здійснює заходи державного нагляду (контролю) (інспекційні відвідування, невіїзні інспектування) за дотриманням трудового законодавства;

2) інформує роботодавців і працівників про найбільш ефективні методи дотримання трудового законодавства;

3) узагальнює практику застосування трудового законодавства, розробляє та вносить пропозицій щодо підвищення ефективності державної політики у сфері праці;

4) у встановленому порядку притягує до відповідальності осіб, які порушують трудове законодавство;

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

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

7) забезпечує інформування органів влади, громадян про стан дотримання трудового законодавства.

3. Чисельність державних інспекторів праці має забезпечувати ефективне здійснення функцій інспектування з урахуванням:

1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспектуванню;

2) чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих об'єктах;

3) кількості та складності правових норм, дотримання яких підлягає інспектуванню;

4) матеріальних засобів, наданих у розпорядження державним інспекторам праці;

5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування.

### Стаття 93. Повноваження державних інспекторів праці

1. Державними інспекторами праці є посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства.

Державні інспектори праці здійснюють державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства на території України.

2. Повноваження державних інспекторів праці підтверджуються службовим посвідченням, що видається центральним органом виконавчої

влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства. Форма службового посвідчення державного інспектора праці затверджується Кабінетом Міністрів України.

3. Державні інспектори праці, за пред'явленням службовими посвідчення, мають право:

1) безперешкодно, без попереднього повідомлення в будь-який час доби відвідувати будь-які робочі місця для проведення інспекційного відвідування з питань, що належать до їх компетенції;

2) безперешкодно, без попереднього повідомлення в будь-який час доби відвідувати виробничі, службові та адміністративні приміщення юридичних осіб незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичних осіб — роботодавців, для проведення інспекційного відвідування з питань, що належать до їх компетенції;

3) проходити до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;

4) ознайомлюватися з оригіналами та робити копії актів роботодавця, колективних або трудових договорів, а також документів, ведення яких передбачено трудовим законодавством;

5) наодинці або у присутності свідків ставити роботодавцеві та/або працівникам, представникам працівників запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно порушень трудового законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

6) вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються, за умови повідомлення роботодавцю або представнику працівника про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою;

7) вносити роботодавцям обов'язкові для виконання письмову вимогу та / або припис щодо усунення виявлених порушень трудового законодавства, причин і умов, які до них призводять, у тому числі з метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників;

8) вносити компетентним органам подання щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у порушенні трудового законодавства посадових осіб або притягнення їх до відповідальності згідно з законом;

9) на допомогу правоохоронних органів щодо припинення незаконних дій роботодавця та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки;

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

11) отримувати безоплатно від роботодавців, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;

12) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу;

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

#### Стаття 94. Основні обов'язки державних інспекторів праці

1. Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства, зобов'язані:

1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;

2) не розголошувати державну таємницю, комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію, що стала їм відома під час виконання службових обов'язків;

3) зберігати конфіденційність джерел будь-якої скарги чи інформації 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;

4) інформувати роботодавців та працівників про найкращі практики застосування трудового законодавства;

5) перевіряти стан виконання письмової вимоги у разі неповідомлення про результати її виконання або виконання у неповному обсязі.

2. Державним інспекторам праці забороняється:

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

2) підміняти працівників роботодавця під час проведення розрахунків або перерахунків розмірів належних працівникам коштів, готувати висновки про відповідність або невідповідність нормативних актів роботодавця вимогам нормативно-правових актів з метою їх подальшого передання працівникам (у тому числі з якими припинено трудовий договір), іншим особам чи органам;

3) передавати будь-які отримані від роботодавця документи або їх копії іншим особам та вимагати їх від роботодавця 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.

### Стаття 95. 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, іншими актами трудового законодавства.

2. Державний інспектор праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства, самостійно приймає рішення про необхідність:

1) надання сторонам трудового договору інформації та консультації щодо застосування норм трудового законодавства;

2) внесення посадовим особам письмової вимоги про усунення порушень трудового законодавства;

3) складання та передачі до суду протоколу про адміністративне правопорушення;

4) накладення штрафу за порушення трудового законодавства;

5) ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб відповідно до закону.

3. Для проведення інспекційних відвідувань об'єктів, розташованих у місцях, де немає засобів громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час доби провести інспекційне відвідування, державні інспектори праці забезпечуються транспортними засобами спеціалізованого призначення.

4. Державні інспектори праці забезпечуються службовими приміщеннями, які є доступними для відвідування.

### Стаття 96. Підстави проведення інспекційних відвідувань

Інспекційні відвідування проводяться з таких підстав:

1) за зверненням фізичної особи про порушення стосовно неї трудового законодавства;

2) за рішенням керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційних відвідувань виключно з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої від органів державної влади та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством;

3) за рішенням суду;

- 4) за зверненням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- 5) за запитом народного депутата;
- 6) у разі невиконання вимог припису.

#### Стаття 97. Об'єкт відвідування

1. Об'єктом відвідування є юридичні особи (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); ділянки територій, об'єкти, приміщення, в яких ведуться роботи; особи, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичні особи — роботодавці.

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

1) перевіряти в державного інспектора праці наявність службового посвідчення;

2) одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування;

3) вимагати припинення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування у разі перевищення максимального строку здійснення такого заходу, визначеного законодавством;

4) подавати в письмовій формі свої пояснення, зауваження до акта або припису;

5) 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;

6) перед підписанням акта бути поінформованим про свої права та обов'язки;

7) вимагати від державного інспектора праці дотримання вимог законодавства;

8) вимагати нерозголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації об'єкта відвідування;

9) оскаржувати в установленому законодавством порядку неправомірні дії державного інспектора праці;

10) отримувати консультативну допомогу від державного інспектора праці з метою запобігання порушенням під час проведення інспекційних відвідувань, невиїзних інспектувань;

11) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;

12) інші права, передбачені законами України.

#### Стаття 98. Відповідальність за порушення трудового законодавства

1. Посадові особи об'єктів відвідування, винні у порушенні трудового законодавства, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

2. Об'єкти відвідування несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

1) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини п'ятої статті 25 цього Закону, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений роботодавцем, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування,

– у п'ятнадцятикратному (а юридичні особи та фізичні особи — роботодавці, які є платниками єдиного податку першої - третьої груп, - у десятикратному) розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

2) вчинення порушення, передбаченого пунктом 1 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,

- у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

3) порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених трудовим законодавством, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі, порушення вимог законодавства щодо надання відпусток,

- у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

4) недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці,

- у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

5) недотримання 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 чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до об'єктів відвідування, які використовують найману працю, та є платниками єдиного податку першої-третьої груп, застосовується попередження;

6) недопущення до проведення інспекційного відвідування з питань дотримання трудового законодавства, створення перешкод у його проведенні,

- у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

7) вчинення дій, передбачених пунктом шостим цієї частини, при проведенні інспекційного відвідування з питань виявлення порушень, зазначених в пункті другому цієї частини,

- у п'ятдесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

8) порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених пунктами 1-7 цієї частини,

- у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;

9) вчинення порушення, передбаченого пунктом 8 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення.

3. Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

4. Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

5. У разі сплати об'єктом відвідування п'ятдесяти відсотків розміру штрафу протягом десяти банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог трудового законодавства, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною.

6. У разі виконання припису центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, та усунення виявлених порушень, передбачених пунктами 3—5, 8 частини другої цієї статті, у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються.

7. Заходи щодо притягнення до відповідальності за вчинення порушення, передбаченого пунктами 1, 2, 6, 7, 9 частини другої цієї статті, застосовуються одночасно із винесенням припису незалежно від факту усунення виявлених при проведенні інспекційного відвідування порушень

8. Штрафи, зазначені в пункті 1 частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу, надавав послуги без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час.

9. Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, покладається на органи державної виконавчої служби.

10. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень трудового законодавства.

## Глава X ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності через шість місяців з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Положення цього Закону застосовуються до трудових відносин, що виникли після дня набрання ним чинності.

Щодо трудових відносин, що виникли до дня набрання чинності цим Законом, положення цього Закону застосовуються до тих прав і обов'язків, що виникли або продовжують існувати після дня набрання ним чинності.

3. З дня набрання чинності цим Законом визнати такими, що втратили чинність:

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

2) Закон України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995, № 17, ст.121 із наступними змінами);

3) 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 із наступними змінами);

4) Закон України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами);

5) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 122 із наступними змінами);

6) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 174 із наступними змінами);

7) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію статей 10, 33, 34 Закону України “Про оплату праці” та встановлення мінімального розміру пенсії за віком” (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 9, ст. 45 із наступними змінами);

8) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 5; 2000 р., № 51-52, ст. 449 із наступними змінами);

9) Постанову Верховної Ради України “Про введення в дію частини другої статті 9 Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 12, ст. 106 із наступними змінами).

4. Установити, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України, крім актів, якими надавалася згода Союзу РСР та Української РСР на обов’язковість для них міжнародних договорів.

5. Невикористані відпустки чи їх частини, право на які працівники набули відповідно до законодавства про працю, надаються працівникам у порядку, визначеному законодавством, що діяло до дня набрання чинності цим Законом.

6. Установити, що з дня набрання чинності цим Законом раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються строковими трудовими договорами.

7. Сторони трудових відносин, що виникли до дня набрання чинності цим Законом і не оформлені трудовим договором у письмовій формі, зобов’язані оформити їх відповідно до вимог статті 25 цього Закону на умовах, що діють на день такого оформлення, протягом року з дня набрання чинності цим Законом. При цьому у трудовому договорі зазначається, що ним оформлені трудові відносини, що виникли з дати прийняття працівника на роботу цим роботодавцем.

8. Установити, що з дати набрання чинності цим Законом для встановлення даних про роботу на підставі трудового договору використовується інформація, наявна в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування.

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника до дня набрання чинності цим Законом.

За згодою сторін, які бажають укласти трудовий договір, для встановлення даних про роботу на підставі трудового договору, укладеного до дня набрання чинності цим Законом, може використовуватися інформація наявна в трудовій книжці працівника.

9. Встановити, 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 у порядку та строки, встановлені Пенсійним фондом України за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Після завершення цих робіт наявні трудові книжки видаються працівникам особисто під підпис.

Роботодавець зобов'язаний видати належно оформлену трудову книжку працівникові, з яким укладено трудовий договір до набрання чинності цим Законом та з яким припиняється трудовий договір до завершення процедури включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність, в день припинення трудового договору.

10. Встановити, що на працівників, які не є членами профспілок, що уклали колективний договір з роботодавцем, положення діючих на дату набрання чинності цим Законом колективних договорів поширюються до моменту укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність до статті 9 Закону України “Про колективні договори та угоди”, але не більш ніж протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом.

11. Встановити, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом до дня набрання чинності цим Законом, середній заробіток, передбачений частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України, зберігається протягом 6 місяців з дня набрання чинності цим Законом.

Після закінчення шестимісячного періоду збереження середнього заробітку цим категоріям працівників припиняється.

12. Внести зміни до таких законодавчих актів:

1) у Кодексі України про адміністративні правопорушення (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984 р., додаток до № 51, ст. 1122 із наступними змінами):

у тексті слова “законодавства про працю”, “додержанням законодавства про працю” замінити відповідно словами “трудового законодавства”, “дотриманням трудового законодавства”;

у статті 41:

назву статті викласти в такій редакції: “Стаття 41. Порушення вимог трудового законодавства та законодавства про охорону праці”

слова “фізична особа — підприємець”, “громадянин — суб’єкт підприємницької діяльності”, “фізична особа — підприємець, яка використовує найману працю”, “фізична особа — підприємець, яка використовує найману працю, і фізична особа, яка не має статусу підприємця та використовує найману працю” в усіх відмінках і формах числа замінити словами “фізична особа — роботодавець” у відповідному відмінку та числі;

статтю 200 виключити;

2) в абзаці другому статті 32 Кримінально-виконавчого кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 3—4, ст. 21; 2016 р., № 43, ст. 736 із наступними змінами) слова “внести до трудової книжки засудженого запис про те, на якій підставі” замінити словами “подати для внесення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування до Пенсійного фонду України інформацію про підстави”;

3) у Кодексі цивільного захисту України (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 34—35, ст.458 із наступними змінами):

друге речення частини третьої статті 91 виключити;

у частині першій статті 116 третє речення виключити;

4) у Цивільному процесуальному кодексі України (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 48, ст. 436 із наступними змінами):

пункт 2 частини другої статті 197 після слів “мирову угоду” доповнити словами “провести позасудове врегулювання спору шляхом медіації у сфері трудових відносин,”;

у частині третій статті 210 слова та цифри “та пунктами 1—3 частини першої статті 252” замінити словами та цифрами “та пунктами 1—3, 6<sup>1</sup> частини першої статті 252”;

частину першу статті 252 доповнити пунктом 6<sup>1</sup> такого змісту:

“6<sup>1</sup>) звернення обох сторін з клопотанням про зупинення провадження у справі у зв’язку з проведенням медіації у сфері трудових відносин,”;

частину першу статті 253 доповнити пунктом 10<sup>1</sup> такого змісту:

“10<sup>1</sup>) пунктом 6<sup>1</sup> частини першої статті 252 цього Кодексу, - на час проведення медіації у сфері трудових відносин, але не більше тридцяти днів з дня постановлення ухвали судом;”;

5) у Кодексі адміністративного судочинства України (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 48, ст. 436 із наступними змінами):

пункт 2 частини другої статті 180 після слів “шляхом примирення» доповнити словами “, провести позасудове врегулювання спору шляхом проведення медіації у сфері трудових відносин”;

пункт 4 частини першої статті 236 після слів “для примирення» доповнити словами “або для проведення медіації у сфері трудових відносин”;

б) частину сьому статті 17 Закону України “Про Збройні Сили України” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 9, ст.108 із наступними змінами) виключити;

7) Частину четверту статті 67 Закону України “Про нотаріат” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 39, ст. 383, 2015 р., № 1, ст. 2 із наступними змінами) викласти у такій редакції:

“Свідоцтво про право на спадщину на земельну частку (пай) після смерті фізичних осіб, евакуйованих із зони відчуження, відселених із зони безумовного (обов’язкового) або зони гарантованого добровільного відселення, а також громадян України, які самостійно переселилися з територій, що зазнали радіоактивного забруднення, і на момент евакуації, відселення або самостійного переселення були членами колективних або інших сільськогосподарських підприємств, а також пенсіонерів з їх числа, які проживали у сільській місцевості, може бути видане уповноваженою на це посадовою особою відповідного органу місцевого самоврядування спадкоємцям першої та другої черги за законом (як у випадку спадкування ними за законом, так і у випадку спадкування ними за заповітом) і за правом представлення на підставі трудової книжки (даних реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування) про члена колективного або іншого сільськогосподарського підприємства чи засвідченого належним чином витягу з неї, за наявності в ньому відповідного запису, чи рішення суду, яке набрало законної сили, про членство в колективному або іншому сільськогосподарському підприємстві, що розташовувалося на цій території.”;

8) статтю 18 Закону України “Про транспорт” (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 51, ст.446 із наступними змінами) виключити;

9) частину третю статті 35 Закону України “Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку”(Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 12, ст.81 із наступними змінами) виключити;

10) частину другу статті 6 Закону України “Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 1, ст. 1 із наступними змінами) викласти у такій редакції:

“У випадках, зазначених у частині першій цієї статті, рішення про припинення трудового договору визнається недійсним. У цьому випадку роботодавець поновлює працівника на роботі у порядку встановленому трудовим законодавством.”;

11) у Законі України “Про місцеве самоврядування в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 24, ст. 170 із наступними змінами):

у частині другій статті 17, частині третій статті 18, частині третій статті 34 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства та законодавства про”;

у частині третій статті 34 після слів “цієї статті” доповнити словами „, а також виконавчих органів Київської та Севастопольської міських рад”, а після слова “територіях” доповнити словом “державного”;

12) статтю 13 Закону України “Про ринок електричної енергії” ( Відомості Верховної Ради, 2017, № 27—28, ст. 312 із наступними змінами) виключити;

13) у Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 34, ст. 227 із наступними змінами):

частину другу статті 6 викласти в такій редакції:

“Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця та Національну службу посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення реєструє повідомлення про колективний трудовий спір (конфлікт) в день його отримання.”;

статтю 15 викласти в такій редакції:

“Стаття 15. Національна служба посередництва і примирення

Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, діяльність якого спрямована на поліпшення соціально-трудова відносин, запобігання виникненню та сприяння вирішенню колективних трудових спорів, конфліктів, здійснення посередництва для їх вирішення.

Національна служба посередництва і примирення здійснює свою діяльність у порядку, визначеному законом. Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджується Президентом України.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

формування списків арбітрів та посередників;  
 посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту).”;  
 статтю 24 викласти в такій редакції:

“Стаття 24. Заборона проведення страйків

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками (службовцями) роботи (служби) створює загрозу національній безпеці, життю і здоров'ю людей, прав і свобод інших людей.

Страйки можуть заборонятись у разі введення надзвичайного стану.

У разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни відповідно до закону.”;

доповнити статтями 24<sup>1</sup> і 24<sup>2</sup> такого змісту:

“Стаття 24<sup>1</sup>. Особливі умови для проведення страйків на підприємствах, в установах, організаціях

За умови забезпечення групою чергових (бригадою) працівників, що визначені на час страйку, сталої роботи підприємств електроенергетики, теплопостачання, питного водопостачання, телефонного зв'язку, гірничої (гірничодобувної) промисловості, атомної енергетики та промисловості, управління повітряним рухом, закладів охорони здоров'я, зокрема надання екстреної медичної допомоги закладом охорони здоров'я (в т.ч. стаціонарної), проведення страйків дозволяється.

Стаття 24<sup>2</sup>. Особи, яким забороняється організовувати та брати участь у страйках

Забороняється проведення страйку прокурорам, суддям, державним службовцям категорії “А”, поліцейським, військовослужбовцям Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Державної спеціальної служби транспорту, Управління державної охорони України, особам рядового і начальницького складу та військовослужбовцям Державного бюро розслідувань, Державної фіскальної служби України, служби цивільного захисту, Національного антикорупційного бюро, персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України”;

у статті 25 слово та цифри “статтю 24” замінити словами та цифрами “статтями 24 та 24<sup>2</sup>”.

14) частину третю статті 9 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 23, ст. 121; 2011 р., № 2—3, ст. 11 із наступними змінами) викласти в такій редакції:



“Страховий стаж обчислюється за даними, що містяться у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування, в тому числі даними про трудову діяльність працівників, внесених відповідно до Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування”, а за періоди, за які не внесені дані до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування, — у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше.”;

15) у Законі України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 22, ст. 171; 2006 р., № 32, ст. 271; 2011 р., № 2—3, ст. 11 із наступними змінами):

статтю 6 доповнити частиною шостою такого змісту:

“6. У разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи (надання послуг) без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та інших обов’язкових платежів, такі особи втрачають право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття протягом двох років з дня набрання законної сили рішенням суду.”;

частину другу статті 21 викласти в такій редакції:

“2. Страховий стаж обчислюється за даними, що містяться у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування, в тому числі даними про трудову діяльність працівників, внесених відповідно до Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування”, а за періоди, за які не внесені дані до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування, — у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше.”;

16) частину четверту статті 29 Гірничого закону України (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 50, ст.433; 2001 р., № 32, ст.172 із наступними змінами) виключити;

17) 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.”;

18) у Законі України “Про службу в органах місцевого самоврядування”(Відомості Верховної Ради України, 2001, № 33, ст. 175 із наступними змінами):

частину п’яту статті 11 викласти у такій редакції:

“Відомості про складення Присяги із зазначенням дати складення Присяги вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування в порядку, затвердженому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”;

частину дванадцяту статті 15 викласти в такій редакції:

“Відомості про присвоєння, зміну чи позбавлення відповідного рангу вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування в порядку, затвердженому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”;

19) частину третю статті 15 Закону України “Про Державну прикордонну службу України” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 27, ст.208 із наступними змінами) виключити;

20) у частині восьмій статті 9 Закону України “Про державну підтримку книговидавничої справи в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 24, ст. 162, 2016 р., № 10, ст. 102 із наступними змінами) слова “копія трудової книжки” замінити словами “інформація про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування”.

21) частину третю статті 2 Закону України “Про порядок виділення в натурі (на місцевості) земельних ділянок власникам земельних часток (паїв)” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 38, ст. 314 із наступними змінами) після слів “виписка з неї” доповнити словами “, дані з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування, що підтверджують ці відомості.”.

22) У Законі України “Про фермерське господарство” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 45, ст. 363 із наступними змінами):

абзац перший частини четвертої статті 27 викласти у такій редакції:

“Облік трудових відносин у фермерському господарстві здійснюється відповідно до трудового законодавства”;

частину третю статті 34 викласти у такій редакції:

“3. Час роботи у фермерському господарстві членів господарства та осіб, які працюють у ньому за трудовим договором, зараховується до страхового стажу за даними, що містяться у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування, в тому числі даними про трудову діяльність працівників, внесених відповідно до Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування”, а за періоди, за які не внесені дані до реєстру

застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, — у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше.”.

23) у Законі України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 49—51, ст. 376; 2017 р., № 40—41, ст. 383 із наступними змінами):

частину другу статті 16 після пункту 3 доповнити пунктом 3<sup>1</sup> такого змісту:

“3<sup>1</sup>) повідомляти страхувальника, в якого особа працює за основним місцем роботи, про визначення особою такого місця роботи як основного згідно з поданою нею заявою (до її відкликання);”;

абзац другий частини п'ятої статті 21 виключити;

абзац перший частини другої статті 24 після слів “цим Законом” доповнити словами “, а також даних, включених на підставі цих документів до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.”;

24) частину третю статті 41 Закону України “Про телекомунікації” (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 12, ст.155 із наступними змінами) виключити;

25) статтю 30 Закону України “Про тепlopостачання” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 28, ст.373 із наступними змінами) виключити;

26) частину четверту статті 15 Закону України “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 30, ст.409 із наступними змінами) виключити;

27) частину четверту статті 29 Закону України “Про статус депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим” (Відомості Верховної Ради України, 2007 р., № 14, ст. 168 із наступними змінами) виключити;

28) у другому реченні частини третьої статті 74 Регламенту Верховної Ради України, затвердженого Законом України “Про Регламент Верховної Ради України” (Відомості Верховної Ради України, 2010 р., № 14—17, ст. 133; 2013 р., № 14, ст. 89, № 49, ст. 687 із наступними змінами) слова “витяг із трудової книжки” замінити словом “інформації”;

29) у Законі України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., №№ 2—3, ст. 11 із наступними змінами):

у пункті 12 частини першої статті 1 слова “, де знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої вноситься відповідний запис про роботу” замінити словами “та визначене ним як основне згідно з поданою заявою (до

відкриття) та відомостями, що обліковуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру”;

пункт 4 частини другої статті 6 після слів “подавати звітність” доповнити словами “, в тому числі про основне місце роботи працівника,”;

у статті 17:

частину першу після слів “з проблем інвалідності,” доповнити словами “, а також для накопичення, зберігання та використання інформації про видані, продовжені та обліковані листки непрацевдатності”;

частину другу викласти в такій редакції:

“2. Між центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, Пенсійним фондом, що ведуть Державний реєстр, та фондами загальнообов’язкового державного соціального страхування здійснюється обмін інформацією на безоплатній основі в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики та центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, за погодженням з Пенсійним фондом та фондами загальнообов’язкового державного соціального страхування.”;

абзац третій частини п’ятої замінити абзацами такого змісту:

“Інформація з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру щодо періодів навчання осіб в закладах вищої освіти, а також здобутої ними освіти, набутого стажу надається роботодавцям за згодою застрахованої особи у порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Надання інформації з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру іншим юридичним і фізичним особам, крім органів праці та соціального захисту населення, фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування, та осіб, передбачених цим Законом, допускається лише за рішенням суду та у випадках, передбачених законом.”;

статтю 18 викласти у такій редакції:

“Стаття 18. Джерела формування Державного реєстру

1. Джерелами формування Державного реєстру є відомості, що надходять до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, та Пенсійного фонду від:

Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань;

платників єдиного внеску;

застрахованих осіб;

фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування;

Державного реєстру актів цивільного стану громадян;

Єдиного державного демографічного реєстру та розпорядників відомчих інформаційних систем, визначених Законом України “Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус”;

центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сферах забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку;

центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері міграції (імміграції та еміграції), громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів;

центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, та його територіальних органів;

центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики;

центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин;

центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту;

центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів;

центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах освіти і науки;

державної служби зайнятості;

підприємств, установ, організацій та військових частин;

територіальних органів Пенсійного фонду за результатами перевірок платників єдиного внеску;

установ (закладів), осіб, які видають листки непрацездатності;

інших джерел, передбачених законодавством.

2. Пенсійний фонд в межах повноважень, визначених цим Законом, та виключно з метою ідентифікації особи для цілей, визначених цим Законом, має право отримувати інформацію з наявних державних та єдиних реєстрів, інших

інформаційних баз, що перебувають у власності держави або підприємств, установ та організацій, в обов'язі інформації про особу, передбаченому цим Законом. Пенсійний фонд в межах повноважень, визначених цим Законом, має право отримувати інформацію з реєстрів територіальних громад. Доступ до інформації здійснюється з дотриманням вимог законів України “Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах”, “Про захист персональних даних”. Порядок інформаційної взаємодії визначається Пенсійним фондом разом з відповідними центральними органами виконавчої влади, держателями реєстрів (інформаційних баз).

3. Надання інформації та інформаційна взаємодія між Пенсійним фондом та розпорядниками реєстрів, інформаційних баз, зазначених у частині другій цієї статті, здійснюється в порядку, визначеному законами, які регулюють певну сферу суспільних відносин, та / або на умовах договорів, укладених з технічним адміністратором.

4. Податкові органи зобов'язані надавати Пенсійному фонду необхідну для виконання покладених на нього обов'язків інформацію у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної податкової політики, та Пенсійним фондом.

5. Порядок та форма надання інформації Пенсійному фонду з Єдиної державної електронної бази з питань освіти встановлюється Пенсійним фондом та центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах освіти і науки.

6. Порядок надання інформації Пенсійному фонду з Державного реєстру актів цивільного стану громадян про смерть фізичної особи визначається Пенсійним фондом разом з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері державної реєстрації актів цивільного стану.”;

у статті 20:

у частині першій:

абзац другий після слів “інформація про набуття” доповнити словами “та реалізацію ними”;

доповнити новим абзацом такого змісту:

“У разі коли інформація про особу вноситься до реєстру застрахованих осіб вперше, проводиться ідентифікація особи з обов'язковим підтвердженням відповідності реєстраційного номера облікової картки платника податків даним Державного реєстру фізичних осіб – платників податків або серії (за наявності) та номера паспорта громадянина України (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 громадянина України), документа, що посвідчує особу іноземця або особу без громадянства.”;

частину третю викласти в такій редакції:

“3. На кожну застраховану особу заводиться персональна електронна облікова картка, до якої включаються такі відомості:

1) умовно-постійна частина картки:

унікальний номер електронної облікової картки;

номер посвідчення застрахованої особи;

прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) на момент створення електронної облікової картки;

прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) на поточний момент;

дата народження;

стать;

унікальний номер запису в Єдиному державному демографічному реєстрі та серія (за наявності), номер і назва документа, що його посвідчує;

громадянство;

відцифрований зразок підпису особи;

відцифрований образ обличчя особи;

документ, що посвідчує особу та підтверджує громадянство, документ, що посвідчує особу іноземця або особу без громадянства (паспорт громадянина України, посвідка на постійне проживання або посвідка на тимчасове проживання);

відомості про освіту (рівень та ступінь освіти, кваліфікація, спеціальність);

місце проживання;

номер телефону та адреса електронної пошти;

відомості про смерть, визнання фізичної особи безвісно відсутньою, оголошення фізичної особи померлою;

2) частина картки, що відображає страховий стаж, заробітну плату (дохід, грошове забезпечення), розмір сплаченого єдиного внеску та інші дані, необхідні для обчислення та призначення страхових виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування:

реєстраційний номер облікової картки платника податків (крім осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відмітку в паспорті громадянина України, для яких зазначаються серія (за наявності) та номер документа, що посвідчує особу, з індексом: для осіб з паспортом громадянина України у формі книжечки “БК”; для осіб з паспортом громадянина України у формі картки - “Р”; для іноземців та осіб без громадянства, які працювали на території України і не мали реєстраційного номера облікової картки платника податків, — “F”);

рік, за який внесено відомості;

розмір єдиного внеску за відповідний місяць;

сума сплаченого єдиного внеску за відповідний місяць;

професійна назва роботи;

посада із зазначенням структурного підрозділу;

відомості про трудову діяльність (про прийняття на роботу, присвоєння, зміну, позбавлення розряду, рангу, класу, звання, категорії, проходження стажування, переведення на іншу роботу, підстави звільнення);

інформація про основне місце роботи;

дані про особливі умови праці, що дають право на пільги із загальнообов'язкового державного соціального страхування:

номер списків (розділ, підрозділ) виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджених Кабінетом Міністрів України;

результати атестації умов праці із зазначенням номеру і дати розпорядчого акту;

повна / неповна зайнятість;

кількість відпрацьованих застрахованою особою календарних днів (годин) за відповідний місяць, у тому числі в особливих умовах праці, що дають право на пільги;

сума виплат (доходу), з якої сплачено страхові внески за відповідний місяць;

сума призначеної пенсії;

інша інформація, необхідна для обчислення та призначення страхових виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування;

інформація про страхові випадки:

дата страхового випадку;

вид страхового випадку;

3) частина картки, що відображає особливості статусу особи:

інформація про належність особи до ветеранів війни, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, інших ядерних аварій та випробувань, військових навчань із застосуванням ядерної зброї, студентів, курсантів невійськових закладів вищої освіти, які отримують соціальні стипендії, осіб, які отримують державну допомогу постраждалим учасникам масових акцій громадського протесту та членам їх сімей тощо;



відомості про групу, причину інвалідності (із зазначенням у відповідних випадках нозологічних форм захворювань), строк, на який встановлено інвалідність;

відомості про батьків (усиновлювачів), опікунів, піклувальників та інших представників;

відомості про членів сім'ї, які знаходяться на утриманні застрахованої особи, та її дітей;

відомості про дату виїзду за межі України та дату повернення на територію України;

інформація про судимість за вчинення злочину та про позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю;

інформація про підтвердження набутого особою на боці договірної сторони стажу роботи (страхового стажу), для застосування накопичення періодів стажу роботи (страхового стажу), відповідно до міжнародних договорів;

інша інформація, необхідна для обчислення та призначення виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Якщо фізична особа має право на пільги згідно з кількома законами, до реєстру застрахованих осіб включається інформація про всі ознаки такого статусу. У разі коли фізична особа, яка має і використовує право на пільги на підставі одного із законів України, використовує також своє право на інші пільги як член сім'ї пільговика, який має право на пільги згідно з іншими законами, ця фізична особа включається до реєстру застрахованих осіб також як член сім'ї пільговика. Перелік та складові ознак особливостей статусу особи, що включаються до персональної електронної облікової картки, визначається Пенсійним фондом за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин;

4) частина картки, що відображає здійснення виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування:

вид страхової виплати;

вид соціальної пільги;

вид соціальної виплати;

дата, з якої призначено виплату;

дата початку та закінчення виплати (пільги);

сума виплати (помісячні суми виплати);

індексація страхової виплати.

5) частина картки, що відображає загальний страховий стаж особи, у тому числі набутий нею за період до 01 січня 2004 року (далі — електронна трудова книжка). Відомості, зазначені в цьому пункті щодо періодів роботи та інших

періодів, що відповідно до законодавства, що діяло раніше, зараховувалися до стажу роботи, та займаних особою посад за період до набрання чинності Законом України “Про працю” вносяться до даних реєстру застрахованих осіб на підставі трудової книжки особи, а при відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній — документів, передбачених порядком підтвердження наявного стажу роботи при відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, встановленим Кабінетом Міністрів України. Порядок та черговість подання відомостей для створення електронних трудових книжок визначається Пенсійним фондом за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Персоніфіковані відомості, що включені до електронної облікової картки особи зберігаються протягом усього життя особи, а після її смерті — протягом 75 років.

Інформація, що зазнавала змін, зберігається з відповідною приміткою.”;

частину четверту виключити;

частину п’яту викласти в такій редакції:

“5. Зміни та уточнення вносяться до відомостей реєстру застрахованих осіб у порядку, встановленому Пенсійним фондом за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Зміна до відомостей про прізвище, ім’я та по батькові (за наявності) особи на поточний момент; реєстраційний номер облікової картки платника податків; дату народження, місце народження; стать; громадянство; освіту; серію (за наявності) та номер паспорту громадянина України; номер телефону; адресу місця проживання може здійснюватися за заявою застрахованої особи у порядку, встановленому Пенсійним фондом за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”;

у тексті Закону:

слова “Єдиний державний реєстр юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців” у всіх відмінках замінити словами “Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань” у відповідному відмінку;

у пункті 1<sup>1</sup> розділу VIII “Прикінцеві та перехідні положення” цифри “2020” замінити цифрами “2026” ;

30) у пункті 1 частини першої статті 5 Закону України “Про судовий збір” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 14, ст. 87; 2015 р., № 33, ст. 323 із наступними змінами) після слів “поновлення на роботі” доповнити словами „, а також у інших справах про розгляд трудових спорів після проведення процедури медіації незалежно від її результатів”;

31) абзац п'ятий частини першої статті 29 Закону України “Про зайнятість населення” (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 24, ст. 243; 2019 р., № 30, ст. 119 із наступними змінами) викласти в редакції:

“Запис про проходження стажування вноситься до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”;

32) в абзаці дев'ятому частини п'ятої статті 9 Закону України “Про Кабінет Міністрів України” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 13, ст. 222; 2016 р., № 4, ст. 43; 2018 р., № 36, ст. 272 із наступними змінами) слова “Трудова книжка, документи” замінити словом “Документи”;

33) у пункті 1 частини другої статті 13 Закону України “Про Національне антикорупційне бюро України” (Відомості Верховної Ради України, 2014, № 47, ст.2051 із наступними змінами) слова “, організувати або брати участь у страйках” виключити;

34) У Законі України “Про прокуратуру” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 2—3, ст. 12; 2020 р., № 2, ст. 5 із наступними змінами):

у частині третій статті 18 слово “, страйках” виключити;

пункт 5 частини першої статті 30 викласти у такій редакції:

“5) інформацію про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування;”;

у частині другій статті 36:

третє речення виключити;

доповнити абзацом такого змісту:

“Відомості про складення Присяги вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”;

35) частину другу статті 21 Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 11, ст. 75 із наступними змінами) викласти в такій редакції:

“2. Страховий стаж обчислюється за даними реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, в тому числі даними про трудову діяльність працівників, внесених відповідно до Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, а за періоди, за які не внесені дані до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру

загальнообов'язкового державного соціального страхування, — у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше.”.

36) абзац третьої частини сьомої статті 4 Закону України “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 1, ст. 1; 2016 р., № 6, ст. 58, № 16, ст. 613 із наступними змінами) після слів “здійснення трудової діяльності” доповнити словами “(за наявності)”;

37) у Законі України “Про Національну поліцію”(Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 40—41, ст. 379 із наступними змінами):

частину першу статті 23 доповнити пунктом 31 такого змісту:

“31) вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку під час проведення інспекційних відвідувань юридичних осіб (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичних осіб — роботодавців, а також вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю інспекторів праці та інших осіб, які беруть участь у проведенні інспекційного відвідування.

Залучення до проведення інспекційних відвідувань працівників поліції здійснюється за вмотивованим повідомленням центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за дотримання трудового законодавства, його територіальних органів, яке надсилається керівнику територіального органу поліції за місцем проведення інспекційного відвідування. Відмова у залученні поліції до проведення інспекційних відвідувань допускається лише з підстав недостатнього обґрунтування обставин, що зумовили необхідність залучення працівників поліції, залучення особового складу до припинення групового порушення публічної (громадської) безпеки і порядку чи масових заходів, а також для подолання наслідків аварій чи інших надзвичайних ситуацій.”;

пункт 6 частини першої статті 54 виключити;

частину п'яту статті 61 виключити;

у статті 104:

у частині першій слова “прав та законних інтересів” замінити словами “соціально-економічних, трудових прав та інтересів”;

частину другу виключити;

38) пункт 5 частини другої статті 20 Закону України “Про Рахункову палату” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 36, ст. 360 із наступними змінами) виключити;

39) у частині другій статті 65 Закону України “Про виконавче провадження” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 30, ст. 542 із наступними змінами) слова “та внесення відповідного запису до трудової книжки стягувача” виключити;

40) у Законі України “Про державну службу” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 4, ст. 43 із наступними змінами):

частину п’яту статті 10 виключити;

у частині третій статті 36:

друге речення виключити;

доповнити частину абзацом такого змісту:

“Відомості про складення Присяги вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”;

у частині одинадцятій статті 39:

слова “та трудовій книжці” виключити;

доповнити частину абзацом такого змісту:

“Відомості про присвоєння, зміну та позбавлення рангу державного службовця вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”;

41) у пункті 5 частини першої статті 8 Закону України “Про Вищу раду правосуддя” (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., 7—8, ст. 50 із наступними змінами) слова “трудової книжки,” виключити;

42) частину шістнадцяту статті 25 Закону України “Про дипломатичну службу” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 50, ст. 1747 із наступними змінами) викласти в такій редакції:

“В особовій справі дипломатичного службовця робиться запис про присвоєння, зміну та позбавлення дипломатичного рангу. Відомості про присвоєння, зміну та позбавлення дипломатичного рангу вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”;

43) У Законі України “Про індексацію грошових доходів населення” (Відомості Верховної Ради України, 1991 р., № 42, ст. 551 із наступними змінами):

абзац четвертий частини першої статті 2 виключити;

частини першу — третю статті 5 виключити;

статтю 10 виключити.

44) пункти 3 та 5 Розділу II. Прикінцеві та перехідні положення Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” № 1774-VIII від 6 грудня 2016 року (Відомості Верховної Ради, 2017 р., № 2, ст. 25 із наступними змінами) виключити;

45) у Законі України “Про колективні договори і угоди” (Відомості Верховної Ради України, 1993, № 36, ст. 361 із наступними змінами) частини першу—третю статті 9 викласти в такій редакції:

“Положення колективного договору щодо оплати праці, тривалості робочого часу, часу відпочинку, охорони праці, а також гарантій і компенсацій, що надаються відповідно до законодавства, поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем. Дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених цим колективним договором. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов’язковими для всіх суб’єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін, якщо інше не визначено у колективному договорі, угоді. Строк дії колективного договору, угоди визначається сторонами.

До закінчення строку, на який укладено договір, угоду, сторони повинні розпочати колективні переговори з укладення нового колективного договору, угоди. Якщо до закінчення строку дії колективного договору, угоди переговори не завершено, строк їх дії подовжується на період переговорів, але не більше ніж на один рік.”;

46) статтю 11 Закону України “Про житлово-комунальні послуги” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 1, ст. 1 із наступними змінами) доповнити частиною четвертою такого змісту:

“4. У разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи (надання послуг) без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та інших обов’язкових платежів, такі особи втрачають право на пільги або використання субсидії на оплату житлово-комунальних послуг протягом двох років з дня набрання законної сили рішенням суду.”;

13. Кабінету Міністрів України у шестимісячний термін з дня опублікування цього Закону:

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів України у відповідність із цим Законом;

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

забезпечити відповідно до своєї компетенції прийняття нормативно-правових актів, передбачених цим Законом;

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

організувати роботу з розроблення законопроекту про діяльність професійних спілок в Україні.

**Голова  
Верховної Ради України**