

# Кодекс законов о труде Украины

10 мая 2018

*(с изменениями и дополнениями, последние из которых внесены законами Украины от 6 апреля 2017 года № 2005-VIII*

*от 16 ноября 2017 года № 2211-VIII*

*от 19 декабря 2017 года № 2249-VIII)*

*Кодекс законов о труде Украины определяет правовые принципы и гарантии осуществления гражданами Украины права распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду.*

## Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### **Статья 1. Задачи Кодекса законов о труде Украины**

Кодекс законов о труде Украины регулирует трудовые отношения всех работников, способствуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному преобразованию труда на благо общества в первую жизненную необходимость каждого трудоспособного человека.

Законодательство о труде устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников.

### **Статья 2. Основные трудовые права работников**

Право граждан Украины на труд, — т. е. на получение работы с оплатой труда не ниже установленного государством минимального размера, — включая право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы, обеспечивается государством. Государство создает условия для эффективной занятости населения, содействует трудоустройству, подготовке и повышению трудовой квалификации, а при необходимости обеспечивает переподготовку лиц, высвобождающихся в результате перехода на рыночную экономику. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации или с физическим лицом. Работники имеют право на отдых согласно законам об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках, право на здоровые и безопасные условия труда, на объединение в профессиональные союзы и на решение коллективных трудовых конфликтов (споров) в установленном законом порядке, на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, на материальное обеспечение в порядке социального страхования в старости, а также в случае болезни, полной или частичной потери трудоспособности, на материальную помощь в случае безработицы, на право обращения в суд для решения трудовых споров независимо от характера выполняемой работы или занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных законодательством, и другие права, установленные законодательством.

## **Статья 2<sup>1</sup>. Равенство трудовых прав граждан Украины**

Запрещается любая дискриминация в сфере труда, в частности нарушение принципа равенства прав и возможностей, прямое или не прямое ограничение прав работников в зависимости от расы, цвета кожи, политических, религиозных и других убеждений, пола, гендерной идентичности, сексуальной ориентации, этнического, социального и иностранного происхождения, возраста, состояния здоровья, инвалидности, подозрения или наличия заболевания ВИЧ/СПИД, семейного и имущественного положения, семейных обязанностей, места проживания, членства в профессиональном союзе или другом объединении граждан, участия в забастовке, обращения или намерения обращения в суд или другие органы за защитой своих прав или оказания поддержки другим работникам в защите их прав, по языковым или другим признакам, не связанным с характером работы или условиями ее выполнения.

## **Статья 3. Регулирование трудовых отношений**

Законодательство о труде регулирует трудовые отношения работников всех предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также лиц, работающих по трудовому договору с физическими лицами.

Особенности труда членов кооперативов и их объединений, коллективных сельскохозяйственных предприятий, фермерских хозяйств, работников предприятий с иностранными инвестициями определяются законодательством и их уставами. При этом гарантии занятости, охраны труда, труда женщин, молодежи, инвалидов предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

## **Статья 4. Законодательство о труде**

Законодательство о труде состоит из Кодекса законов о труде Украины и других актов законодательства Украины, принятых в соответствии с ним.

## **Статья 5. Исключена.**

## **Статья 5<sup>1</sup>. Гарантии обеспечения права граждан на труд**

Государство гарантирует трудоспособным гражданам, постоянно проживающим на территории Украины:

свободный выбор вида деятельности;

бесплатное содействие государственными службами занятости в подборе подходящей работы и трудоустройстве согласно призванию, способностям, профессиональной подготовке, образованию, с учетом общественных нужд;

предоставление предприятиями, учреждениями, организациями согласно их предварительно поданным заявкам работы по специальности выпускникам государственных высших учебных, профессиональных учебно-воспитательных заведений;

бесплатное обучение безработных новым профессиям, переподготовку в учебных заведениях или в системе государственной службы занятости с выплатой стипендии;

компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность;

правовую защиту от необоснованного отказа в приеме на работу и незаконного увольнения, а также содействие в сохранении работы.

## **Статья 6. Исключена.**

## **Статья 7. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников**

Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах с особыми природными

географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья, временных и сезонных работников, а также работников, работающих у физических лиц по трудовым договорам, дополнительные (кроме предусмотренных в статьях 37 и 41 настоящего Кодекса) основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников при определенных условиях (нарушение установленных правил приема на работу и др.) устанавливаются законодательством.

### **Статья 8. Регулирование трудовых отношений граждан, работающих за пределами своих государств**

Трудовые отношения граждан Украины, работающих за ее пределами, а также трудовые отношения иностранных граждан, работающих на предприятиях, в учреждениях, организациях Украины, регулируются в соответствии с Законом Украины "О международном частном праве".

### **Статья 8<sup>1</sup>. Соотношение международных договоров о труде и законодательства Украины**

Если международным договором или международным соглашением, в которых принимает участие Украина, установлены правила иные, чем содержащиеся в законодательстве Украины о труде, то применяются правила международного договора или международного соглашения.

### **Статья 9. Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников**

Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Украины о труде, являются недействительными.

### **Статья 9<sup>1</sup>. Дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы**

Предприятия, учреждения, организации в рамках своих полномочий и за счет собственных средств могут устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников.

Предприятие может материально поощрять работников медицинских, детских, культурно-образовательных, учебных и спортивных заведений, организаций общественного питания и организаций, обслуживающих трудовой коллектив и не входящих в его состав.

## **Глава II КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

### **Статья 10. Коллективный договор**

Коллективный договор заключается на основе действующего законодательства, принятых сторонами обязательств с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений и согласования интересов трудящихся, собственников и уполномоченных ими органов.

### **Статья 11. Сфера заключения коллективных договоров**

Коллективный договор заключается на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и хозяйствования, которые используют наемный труд и имеют права юридического лица.

Коллективный договор может заключаться в структурных подразделениях предприятия, учреждения, организации в рамках компетенции этих подразделений.

### **Статья 12. Стороны коллективного договора**

Коллективный договор заключается между собственником или уполномоченным им органом (лицом), с одной стороны, и первичными профсоюзными организациями, действующими в соответствии со своими уставами, а в случае их отсутствия — представителями, свободно избранными на общем собрании наемных работников или уполномоченных ими органов, с другой стороны.

Если на предприятии, в учреждении, организации создано несколько первичных профсоюзных организаций, они должны на принципах пропорционального представительства (в соответствии с количеством членов каждой первичной профсоюзной организации) создать объединенный представительный орган для заключения коллективного договора. В этом случае каждая первичная профсоюзная организация должна определиться по своим конкретным обязательствам по коллективному договору и ответственности за их невыполнение. Первичная профсоюзная организация, отказавшаяся от участия в объединенном представительном органе, лишается права представлять интересы работников при подписании коллективного договора.

### **Статья 13. Содержание коллективного договора**

Содержание коллективного договора определяется сторонами в рамках их компетенции. В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон по регулированию производственных, трудовых, социально-экономических отношений, в частности:

- изменению в организации производства и труда;
- обеспечению производительной занятости;
- нормированию и оплате труда, установления форм, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.);
- установлению гарантий, компенсаций, льгот;
- участия трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия, учреждения, организации (если это предусмотрено уставом);
- режима работы, продолжительности рабочего времени и отдыха;
- условий и охраны труда;
- обеспечения жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников;
- гарантий деятельности профсоюзной или других представительских организаций трудящихся;
- условий регулирования фондов оплаты труда и установления межквалификационных (междолжностных) соотношений в оплате труда;
- обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин.

Коллективный договор может предусматривать дополнительные по сравнению с действующим законодательством и соглашениями гарантии, социально-бытовые льготы.

### **Статья 14. Коллективные переговоры, разработка и заключение коллективного договора, ответственность за его выполнение**

Заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. Сроки, порядок ведения переговоров, решение расхождений, возникающих при их ведении, порядок разработки, заключения и внесения изменений и дополнений в коллективный договор, ответственность за его выполнение регулируются Законом Украины "О коллективных договорах и соглашениях".

### **Статья 15. Регистрация коллективного договора**

Коллективные договоры подлежат уведомительной регистрации местными органами исполнительной власти или органами местного самоуправления.

Порядок регистрации коллективных договоров определяется Кабинетом Министров Украины.

### **Статья 16. Недействительность условий коллективного договора**

Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством и соглашениями положение работников, являются недействительными.

### **Статья 17. Срок действия коллективного договора**

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания представителями сторон или со дня, указанного в нем.

После окончания срока действия коллективный договор продолжает действовать до того времени, пока стороны не заключат новый или не пересмотрят действующий, если иное не предусмотрено договором.

Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения состава, структуры, наименования уполномоченного собственником органа, от имени которого заключен этот договор.

В случае реорганизации предприятия, учреждения, организации коллективный договор сохраняет действие в течение срока, на который он заключен, или может быть пересмотрен с согласия сторон.

В случае смены собственника действие коллективного договора сохраняется в течение срока его действия, но не более одного года. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового или изменении либо дополнении действующего коллективного договора.

В случае ликвидации предприятия, учреждения, организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

На вновь созданном предприятии, в учреждении, организации коллективный договор заключается по инициативе одной из сторон в трехмесячный срок после регистрации предприятия, учреждения, организации, если законодательством предусмотрена регистрация, или после решения об учреждении предприятия, учреждения, организации, если не предусмотрена их регистрация.

### **Статья 18. Распространение коллективного договора на всех работников**

Положения коллективного договора распространяются на всех работников предприятия, учреждения, организации независимо от того, являются ли они членами профессионального союза, и являются обязательными как для собственника или уполномоченного им органа, так и для работников предприятия, учреждения, организации.

### **Статья 19. Контроль за выполнением коллективного договора**

Контроль за выполнением коллективного договора проводится непосредственно заключившими его сторонами в порядке, определенном этим коллективным договором.

Если собственник или уполномоченный им орган (лицо) нарушил условия коллективного договора, заключившие его профсоюзы имеют право направлять собственнику или уполномоченному им органу (лицу) представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить нарушение или недостижения согласия в указанный срок профсоюзы имеют право обжаловать неправомерные действия или бездействие должностных лиц в суде.

## **Статья 20. Отчеты о выполнении коллективного договора**

Стороны, которые подписали коллективный договор, ежегодно в сроки, предусмотренные коллективным договором, отчитываются о его выполнении.

## **Глава III ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

### **Статья 21. Трудовой договор**

Трудовой договор является соглашением между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Работник имеет право реализовать свои способности к производительному и творческому труду путем заключения трудового договора на одном или одновременно на нескольких предприятиях, в учреждениях, организациях, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором или соглашением сторон.

Особой формой трудового договора является контракт, в котором срок его действия, права, обязанности и ответственность сторон (в том числе материальная), условия материального обеспечения и организации труда работника, условия расторжения договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться соглашением сторон. Сфера применения контракта определяется законами Украины.

### **Статья 22. Гарантии при заключении, изменении и прекращении трудового договора**

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

В соответствии с Конституцией Украины любое прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении, изменении и прекращении трудового договора в зависимости от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, членства в профессиональном союзе или другом объединении граждан, рода и характера занятий, местожительства не допускается. Требования по возрасту, уровню образования, состоянию здоровья работника могут устанавливаться законодательством Украины.

### **Статья 23. Сроки трудового договора**

Трудовой договор может быть:

- 1) бессрочным, заключаемым на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок, установленный по согласованию сторон;
- 3) заключаемым на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера последующей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника и в других случаях, предусмотренных законодательными актами.

## **Статья 24. Заключение трудового договора**

Трудовой договор заключается, как правило, в письменной форме. Соблюдение письменной формы является обязательным:

- 1) при организованном наборе работников;
- 2) при заключении трудового договора о работе в районах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья;
- 3) при заключении контракта;
- 4) если работник настаивает на заключении трудового договора в письменной форме;
- 5) при заключении трудового договора с несовершеннолетним (статья 187 настоящего Кодекса);
- 6) при заключении трудового договора с физическим лицом;
- 7) в других случаях, предусмотренных законодательством Украины.

При заключении трудового договора гражданин обязан подать паспорт или другой документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, а в случаях, предусмотренных законодательством, — также документ об образовании (специальности, квалификации), о состоянии здоровья и другие документы.

Работник не может быть допущен к работе без заключения трудового договора, оформленного приказом или распоряжением собственника или уполномоченного им органа, и уведомления центрального органа исполнительной власти по вопросам обеспечения формирования и реализации государственной политики по администрированию единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование о приеме работника на работу в порядке, установленном Кабинетом Министров Украины.

Лицу, приглашенному на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора.

Запрещается заключение трудового договора с гражданином, которому по медицинскому заключению предложенная работа противопоказана по состоянию здоровья.

## **Статья 24<sup>1</sup>. Исключена**

## **Статья 25. Запрет требовать при заключении трудового договора некоторые сведения и документы**

При заключении трудового договора запрещается требовать от лиц, поступающих на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождении, регистрации местожительства или пребывания и документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

## **Статья 25<sup>1</sup>. Ограничение совместной работы родственников на предприятии, в учреждении, организации**

Собственник вправе вводить ограничения по совместной работе на одном и том же предприятии, в учреждении, организации лиц, являющихся близкими родственниками или свояками (родители, супруги, братья, сестры, дети, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если в связи с выполнением трудовых обязанностей они непосредственно подчинены или подконтрольны друг другу.

На предприятиях, в учреждениях, организациях государственной формы собственности порядок введения таких ограничений устанавливается законодательством.

## **Статья 26. Испытания при приеме на работу**

При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон

испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть оговорено в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В период испытания на работников распространяется законодательство о труде. Испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих после окончания профессиональных учебно-воспитательных заведений; молодых специалистов после окончания высших учебных заведений; лиц, уволенных в запас с военной или альтернативной (невоенной) службы; инвалидов, направленных на работу согласно рекомендации медико-социальной экспертизы; лиц, избранных на должность; победителей конкурсного отбора на замещение вакантной должности; лиц, прошедших стажировку при приеме на работу с отрывом от основной работы; беременных женщин; одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида; лиц, с которыми заключается срочный трудовой договор сроком до 12 месяцев; лиц на временные и сезонные работы; внутренне перемещенных лиц. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, а также в других случаях, если это предусмотрено законодательством.

### **Статья 27. Срок испытания при приеме на работу**

Срок испытания при приеме на работу, если иное не установлено законодательством Украины, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации, — шести месяцев.

Срок испытания при приеме на работу рабочих не может превышать одного месяца. В срок испытания не засчитываются дни, когда работник фактически не работал, независимо от причины.

### **Статья 28. Результаты испытания при приеме на работу**

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается прошедшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В случае установления собственником или уполномоченным им органом несоответствия работника занимаемой должности, на которую он принят, или выполняемой работе он имеет право в течение срока испытания уволить такого работника, письменно предупредив его об этом за три дня. Расторжение трудового договора на этих основаниях может быть обжаловано работником в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров по вопросам увольнения.

### **Статья 29. Обязанность собственника или уполномоченного им органа проинструктировать работника и определить ему рабочее место**

До начала работы по заключенному трудовому договору собственник или уполномоченный им орган обязан:

- 1) разъяснить работнику его права и обязанности и проинформировать под роспись об условиях труда, наличии на рабочем месте, где он будет работать, опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены, и возможных последствиях их влияния на здоровье, его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;
- 2) ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;
- 3) определить работнику рабочее место, обеспечить его необходимыми для работы средствами;



4) проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране.

### **Статья 30. Обязанность работника лично выполнять порученную ему работу**

Работник должен выполнять порученную ему работу лично и не имеет права передоверить ее выполнение другому лицу, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

### **Статья 31. Запрет требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**

Собственник или уполномоченный им орган не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### **Статья 32. Перевод на другую работу. Изменение существенных условий труда**

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию или в другую местность, даже вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в статье 33 настоящего Кодекса и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в рамках специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. Собственник или уполномоченный им орган не имеет права перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда — систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установления или отмены неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов и наименования должностей и других — работник должен быть уведомлен не позднее чем за два месяца.

Если бывшие существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 6 статьи 36 настоящего Кодекса.

### **Статья 33. Временный перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором**

Временный перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, допускается только с его согласия.

Собственник или уполномоченный им орган имеет право перевести работника сроком до одного месяца на другую работу, не обусловленную трудовым договором, без его согласия, если она не противопоказана работнику по состоянию здоровья, только для предотвращения или ликвидации последствий стихийного бедствия, эпидемий, эпизоотий, производственных аварий, а также других обстоятельств, которые ставят или могут поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей, с оплатой труда за выполненную работу, но не ниже среднего заработка по предыдущей работе.

В случаях, указанных в части второй настоящей статьи, запрещается временный перевод на другую работу беременных женщин, женщин, имеющих ребенка-инвалида или ребенка в возрасте до шести лет, а также лиц в возрасте до восемнадцати лет без их согласия.

### **Статья 34. Временный перевод на другую работу в случае простоя**

Простой — это приостановление работы, вызванное отсутствием организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, неотвратимой силой или другими обстоятельствами.

В случае простоя работники могут быть переведены с их согласия с учетом специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя или на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца.

### **Статья 35. Исключена.**

### **Статья 36. Основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) окончание срока (пункты 2 и 3 статьи 23), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не выдвинула требование об их прекращении;
- 3) призыв или поступление работника или владельца - физического лица на военную службу, направление на альтернативную (невоенную) службу, кроме случаев, когда за работником сохраняются место работы, должность согласно частей третьей и четвертой статьи 119 настоящего Кодекса;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работника (статьи 38, 39), по инициативе собственника или уполномоченного им органа (статьи 40, 41) или по требованию профсоюзного или другого уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа (статья 45);
- 5) перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;
- 6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- 7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев освобождения от отбывания наказания с испытанием) к лишению свободы или к другому наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- 71) заключение трудового договора (контракта), вопреки требованиям Закона Украины "О предотвращении коррупции", установленным для лиц, которые уволились или иным образом прекратили деятельность, связанную с выполнением функций государственного или местного самоуправления, в течение года со дня ее прекращения.
- 72) из оснований, предусмотренных Законом Украины "Об очищении власти"
- 8) основания, предусмотренные контрактом;
- 9) основания, предусмотренные другими законами.

В случае, предусмотренным пунктами 7 и 71 первой части данной статьи, особа подлежит увольнению с должности в трехдневный срок с дня получения органом государственной власти, местного самоуправления, предприятием, учреждением, организацией копии соответствующего судебного решения, вступившего в законную силу, а в случае, предусмотренном пунктом 72, лицо подлежит увольнению с должности в порядке, определенном Законом Украины "Об очищении власти".

Изменение подчиненности предприятия, учреждения, организации не прекращает действия трудового договора.

В случае смены собственника предприятия, а также в случае его реорганизации (слияния,

присоединения, разделения, выделения, преобразования) действие трудового договора работника продолжается. Прекращение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа возможно только в случае сокращения численности или штата работников (пункт 1 части первой статьи 40).

### **Статья 37. Исключена**

### **Статья 38. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом собственника или уполномоченный им орган письменно за две недели. Если заявление работника об увольнении с работы по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжать работу (переезд на новое место жительства; перевод мужа или жены на работу в другую местность; поступление в учебное заведение; невозможность проживания в данной местности, подтвержденная медицинским заключением; беременность; уход за ребенком до достижения им четырнадцатилетнего возраста или ребенком-инвалидом; уход за больным членом семьи согласно медицинскому заключению или инвалидом I группы; выход на пенсию; прием на работу по конкурсу, а также по другим уважительным причинам), собственник или уполномоченный им орган должен расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Если работник после окончания срока предупреждения об увольнении не оставил работу и не требует расторжения трудового договора, собственник или уполномоченный им орган не вправе освободить его по поданному ранее заявлению, кроме случаев, когда на его место приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

Работник имеет право в определенный им срок расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если собственник или уполномоченный им орган не выполняет законодательство о труде, условия коллективного или трудового договора.

### **Статья 39. Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника**

Срочный трудовой договор (пункты 2 и 3 статьи 23) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, которые препятствуют выполнению работы по договору, нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора и в случаях, предусмотренных частью первой статьи 38 настоящего Кодекса.

Споры о досрочном расторжении трудового договора решаются в общем порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров.

Статья 391. Продление действия срочного трудового договора на неопределенный срок  
Если после окончания срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 23) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требует их прекращения, действие этого договора считается продленным на неопределенный срок.

Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 23, считаются заключенными на неопределенный срок.

### **Статья 40. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа**

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до окончания срока его действия могут быть расторгнуты собственником или уполномоченным им органом только в случаях:

1) изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;

11) исключен

2) выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в результате недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы, а также в случае отказа в предоставлении допуска к государственной тайне или отмены допуска к государственной тайне, если выполнение возложенных на него обязанностей требует доступа к государственной тайне;

3) систематического невыполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд в результате временной нетрудоспособности, не учитывая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7) появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

8) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества собственника, установленного приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

9) исключен;

10) призыва или мобилизации владельца - физического лица во время особого периода;

11) установление несоответствия работника занимаемой должности, на которую он принят, или выполняемой работе в течение срока испытания.

Увольнение на основаниях, указанных в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе собственника или уполномоченного им органа в период его временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи), а также в период пребывания работника в отпуске. Это правило не распространяется на случай полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

#### **Статья 41. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа с отдельными категориями работников при определенных условиях**

Кроме оснований, предусмотренных статьей 40 настоящего Кодекса, трудовой договор по инициативе собственника или уполномоченного им органа может быть расторгнут также в случаях:

1) одноразового грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации всех форм собственности (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером

предприятия, учреждения, организации всех форм собственности, его заместителями, а также служебными лицами органов доходов и сборов которым присвоены персональные звания, и служебными лицами центральных органов исполнительной власти, которые реализуют государственную политику в сфере государственного финансового контроля и контроля за ценами;

1) виновных действий руководителя предприятия, учреждения, организации, в результате чего заработная плата выплачивалась несвоевременно или в размерах ниже установленного законом размера минимальной заработной платы;

2) виновных действий работника, непосредственно обслуживающего денежные, товарные или культурные ценности, если эти действия дают основания к утрате доверия к нему со стороны собственника или уполномоченного им органа;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы.

4) Нахождение вопреки требованиям Закона Украины "О предотвращении коррупции" в прямом подчинении у близкого человека.

5) прекращении полномочий должностных лиц

Владелец или уполномоченный им орган по собственной инициативе обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом в случае повторного нарушения им требований законодательства в сфере лицензирования, по вопросам выдачи документов разрешительного характера или в сфере предоставления административных услуг, предусмотренных статьями 166-10, 166-12, 188-44 Кодекса Украины об административных правонарушениях.

Расторжение договора в случаях, предусмотренных частями первой и второй данной статьи, производится с соблюдением требований части третьей статьи 40, а в случаях, предусмотренных пунктами 2 и 3, первой части данной статьи — также требований статьи 43 настоящего Кодекса.

Расторжение договора в случае предусмотренным пунктом 4 первой части данной статьи, производится в случае, когда нет возможности перевести работника с его согласия на другую работу.

#### **Статья 42. Преимущественное право на оставление на работе при высвобождении работников в связи с изменениями в организации производства и труда**

При сокращении численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равных условиях производительности труда и квалификации преимущество в оставлении на работе предоставляется:

1) семейным — при наличии двоих и более иждивенцев;

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам с продолжительным непрерывным стажем работы на данном предприятии, в учреждении, организации;

4) работникам, которые учатся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства;

5) участникам боевых действий, лицам с инвалидностью вследствие войны и лицам, на которых распространяется действие Закона Украины "О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты";

6) авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений;

7) работникам, получившим на этом предприятии, в учреждении, организации трудовое

увечье или профессиональное заболевание;

8) лицам из числа депортированных из Украины, в течение пяти лет со времени возвращения на постоянное местожительство в Украину;

9) работникам из числа бывших военнослужащих срочной службы, военной службы по призыву при мобилизации, на особый период, военной службы по призыву лиц офицерского состава и лиц, проходивших альтернативную (невоенную) службу, — в течение двух лет со дня увольнения их со службы;

10) работникам, которым осталось менее трех лет до наступления пенсионного возраста, при достижении которого лицо имеет право на получение пенсионных выплат.

Преимущество в оставлении на работе может предоставляться и другим категориям работников, если это предусмотрено законодательством Украины.

### **Статья 42<sup>1</sup>. Преимущественное право на заключение трудового договора в случае обратного приема на работу**

Работник, с которым расторгнут трудовой договор на основаниях, предусмотренных пунктом 1 статьи 40 настоящего Кодекса (кроме случая ликвидации предприятия, учреждения, организации), в течение одного года имеет право на заключение трудового договора в случае обратного приема на работу, если собственник или уполномоченный им орган проводит прием на работу работников аналогичной квалификации.

Преимущественное право на заключение трудового договора в случае обратного приема на работу предоставляется лицам, указанным в статье 42 настоящего Кодекса, и в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

Условия восстановления социально-бытовых льгот, которые работники имели до высвобождения, определяются коллективным договором.

### **Статья 43. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа по предварительному согласию выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя)**

Расторжение трудового договора на основаниях, предусмотренных пунктами 1 (кроме случая ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 — 5, 7 статьи 40 и пунктами 2 и 3 статьи 41 настоящего Кодекса, может быть проведено только по предварительному согласию выборного органа (профсоюзного представителя) первичной профсоюзной организации, членом которой является работник, кроме случаев, когда расторжение трудового договора по указанным основаниям осуществляется с прокурором, полицейским и сотрудником Национальной полиции, Службы безопасности Украины, Государственного бюро расследований Украины, Национального антикоррупционного бюро Украины или органа, осуществляющего контроль за соблюдением налогового законодательства.

В случаях, предусмотренных законодательством о труде, выборный орган первичной профсоюзной организации, членом которой является работник, рассматривает в пятнадцатидневный срок обоснованное письменное представление собственника или уполномоченного им органа о расторжении трудового договора с работником.

Представление собственника или уполномоченного им органа должно рассматриваться в присутствии работника, на которого оно внесено. Рассмотрение представления в случае отсутствия работника допускается только по его письменному заявлению. По желанию работника от его имени может выступать другое лицо, в том числе адвокат. Если работник или его представитель не явился на заседание, рассмотрение заявления откладывается до следующего заседания в пределах срока, определенного частью второй настоящей статьи. В случае повторной неявки работника (его представителя) без уважительных причин представление может рассматриваться при его отсутствии.

Если выборный орган первичной профсоюзной организации не создается, согласие на расторжение трудового договора дает профсоюзный представитель, уполномоченный на представительство интересов членов профессионального союза в соответствии с уставом. Выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) уведомляет собственника или уполномоченный им орган о принятом решении в письменной форме в трехдневный срок после его принятия. В случае пропуска этого срока считается, что выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) дал согласие на расторжение трудового договора.

Если работник одновременно является членом нескольких первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятии, в учреждении, организации, согласие на его увольнение дает выборный орган той первичной профсоюзной организации, в которую обратился собственник или уполномоченный им орган.

Решение выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) об отказе в предоставлении согласия на расторжение трудового договора должно быть обоснованным. Если в решении нет обоснования отказа в предоставлении согласия на расторжение трудового договора, собственник или уполномоченный им орган имеет право уволить работника без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя).

Собственник или уполномоченный им орган имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее чем через месяц со дня получения согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя).

Если расторжение трудового договора с работником проведено собственником или уполномоченным им органом без обращения в выборный орган первичной профсоюзной организации (к профсоюзному представителю), суд приостанавливает производство по делу, запрашивает согласие выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) и после его получения или отказа выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) в даче согласия на увольнение работника (часть первая настоящей статьи) рассматривает спор по существу.

### **Статья 43<sup>1</sup>. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя)**

Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) допускается в случаях:

ликвидации предприятия, учреждения, организации;  
неудовлетворительного результата испытания, обусловленного при приеме на работу;  
увольнения с совмещаемой работы в связи с приемом на работу другого работника, не являющегося совместителем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством;  
восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;  
увольнения работника, не являющегося членом первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, в учреждении, организации;  
увольнения с предприятия, учреждения, организации, где нет первичной профсоюзной организации;  
увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, учреждения, организации, его заместителей, а также служебных лиц органов доходов и сборов которым присвоены персональные звания, и

служебных лиц центральных органов исполнительной власти, которые реализуют государственную политику в сфере государственного финансового контроля и контроля за ценами; руководящих работников, которые избираются, утверждаются или назначаются на должности государственными органами, органами местного самоуправления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан; увольнения работника, совершившего по месту работы хищение (в том числе мелкое) имущества собственника, установленное приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением органа, к компетенции которого относится наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия. Призыва или мобилизации владельца - физического лица во время особого периода Законодательством могут быть предусмотрены и иные случаи расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа без согласия соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя).

#### **Статья 44. Выходное пособие**

При прекращении трудового договора на основаниях, указанных в пункте 6 статьи 36 и пунктах 1, 2 и 6 статьи 40 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка; в случае призыва или поступления на военную службу, направления на альтернативную (невоенную) службу (пункт 3 статьи 36) — в размере двух минимальных заработных плат; вследствие нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статьи 38 и 39) — в размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трехмесячного среднего заработка. В случае прекращения трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 части первой статьи 41, - в размере не менее чем шестимесячный средний заработок.

(в редакции Закона Украины от 28.12.2007 г. № 107-VI)

(изменения, внесенные пунктом 96 раздела II Закона Украины от 28.12.2007 г. № 107-VI, признаны не соответствующими Конституции Украины (являющимися неконституционными), согласно Решению Конституционного Суда Украины от 22.05.2008 г. № 10-рп/2008)

#### **Статья 45. Расторжение трудового договора с руководителем по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя)**

По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) собственник или уполномоченный им орган должен расторгнуть трудовой договор с руководителем предприятия, учреждения, организации, если он нарушает законодательство о труде, о коллективных договорах и соглашениях, Закон Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Если собственник или уполномоченный им орган, или руководитель, в отношении которого предъявлено требование о расторжении трудового договора, не согласен с этим требованием, он может обжаловать решение выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) в суде в двухнедельный срок со дня получения решения. В этом случае выполнение требования о расторжении трудового договора приостанавливается до вынесения судом решения.

Если решение выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) не выполнено и не обжаловано в указанный срок, выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) в этот же срок может



обжаловать в суде деятельность или бездействие должностных лиц, органов, к компетенции которых относится расторжение трудового договора с руководителем предприятия, учреждения, организации.

#### **Статья 46. Отстранение от работы**

Отстранение работников от работы собственником или уполномоченным им органом допускается в случае: появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; отказа или уклонения от обязательных медицинских осмотров, обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда и противопожарной охране; в других случаях, предусмотренных законодательством.

#### **Статья 47. Обязанность собственника или уполномоченного им органа произвести расчет с работником и выдать ему трудовую книжку**

Собственник или уполномоченный им орган обязан в день увольнения выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и произвести с ним расчет в сроки, указанные в статье 116 настоящего Кодекса.

В случае увольнения работника по инициативе собственника или уполномоченного им органа он обязан также в день увольнения выдать ему копию приказа об увольнении с работы. В других случаях увольнения копия приказа выдается по требованию работника. В случае мобилизации владельца - физического лица свои обязанности, определенные этой статьей, он должен выполнить в течение месяца после своей демобилизации без применения санкций и штрафов

#### **Статья 48. Трудовые книжки**

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника. Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих на предприятии, в учреждении, организации или у физического лица более пяти дней. Трудовые книжки ведутся также на внештатных работников при условии, если они подлежат общеобязательному государственному социальному страхованию, студентов высших и учеников профессионально-технических учебных заведений, которые проходят стажировку на предприятии, в учреждении, организации.

Работникам, приступающим к работе впервые, трудовая книжка оформляется не позднее пяти дней после приема на работу. Студентам высших и учащимся профессионально-технических учебных заведений трудовая книжка оформляется не позже пяти дней после начала прохождения стажировки.

В трудовую книжку вносятся сведения о работе, поощрениях и наградах за успехи в труде на предприятии, в учреждении, организации; сведения о взысканиях в нее не заносятся. Порядок ведения трудовых книжек определяется Кабинетом Министров Украины.

#### **Статья 49. Выдача справки о работе и заработной плате**

Собственник или уполномоченный им орган обязан выдать работнику по его требованию справку о его работе на данном предприятии, в учреждении, организации с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы.

### **Глава III-А ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ**

#### **Статья 49<sup>1</sup>. Исключена**

## **Статья 49<sup>2</sup>. Порядок высвобождения работников**

О предстоящем высвобождении работников персонально предупреждают не позднее чем за два месяца.

При высвобождении работников в случаях изменений в организации производства и труда учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное законодательством.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с изменениями в организации производства и труда собственник или уполномоченный им орган предлагает работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации. При отсутствии работы по соответствующей профессии или специальности, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации работник, по своему усмотрению, обращается за помощью в государственную службу занятости или трудоустраивается самостоятельно. В случае если высвобождение является массовым в соответствии со статьей 48 Закона Украины "О занятости населения", владелец или уполномоченный им орган доводит до ведома государственной службы занятости о запланированном высвобождении работников.

Требования частей первой - третьей этой статьи не применяются к работникам, которые высвобождаются в связи с изменениями в организации производства и труда, связанными с выполнением мероприятий во время мобилизации, на особый период.

Государственная служба занятости информирует работников о работе в той или другой местности по их профессиям, специальностям, квалификацией, а при их отсутствии - осуществляет подбор другой работы с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей. В случае необходимости лицо может быть направлено, по его согласию, на профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с законодательством.

Государственная служба занятости предлагает работнику работу в той же или другой местности по его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии — осуществляет подбор другой работы с учетом индивидуальных пожеланий и общественных нужд. При необходимости работник может быть направлен, с его согласия, на обучение новой профессии (специальности) с последующим предоставлением ему работы.

## **Статья 49<sup>3</sup>. Исключена**

## **Статья 49<sup>4</sup>. Занятость населения**

Занятость общественно полезным трудом лиц, прекративших трудовые отношения на основаниях, предусмотренных настоящим Кодексом, при невозможности их самостоятельного трудоустройства обеспечивается в соответствии с Законом Украины "О занятости населения".

Ликвидация, реорганизация предприятий, изменение форм собственности или частичное приостановление производства, влекущие за собой сокращение численности или штата работников, ухудшение условий труда, могут осуществляться только после заблаговременного предоставления профессиональным союзам информации по этому вопросу, включая информацию о причинах последующих увольнений, количестве и категориях работников, которых это может касаться, о сроках проведения увольнения. Собственник или уполномоченный им орган не позднее трех месяцев с момента принятия решения проводит консультации с профессиональными союзами о мерах по предотвращению увольнения или сведению их количества до минимума или смягчению неблагоприятных последствий какого-либо увольнения.

Профессиональные союзы имеют право вносить предложения соответствующим органам о

переносе сроков или временном прекращении либо отмене мероприятий, связанных с высвобождением работников.

## Глава IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

### **Статья 50. Норма продолжительности рабочего времени**

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

Предприятия и организации при заключении коллективного договора могут устанавливать норму продолжительности рабочего времени меньше предусмотренной в части первой настоящей статьи.

### **Статья 51. Сокращенная продолжительность рабочего времени**

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) для работников в возрасте от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю, для лиц в возрасте от 15 до 16 лет (учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, которые работают в период каникул) — 24 часа в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половину максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной в абзаце первом настоящего пункта для лиц соответствующего возраста;

2) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, — не более 36 часов в неделю.

Перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Кроме того, законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и др.).

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться за счет собственных средств на предприятиях и в организациях для женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида.

### **Статья 52. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы**

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, которые утверждает собственник или уполномоченный им орган по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (статьи 50 и 51).

На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где по характеру производства и условиям труда введение пятидневной рабочей недели является нецелесообразным, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается собственником или уполномоченным им органом совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным советом.

### **Статья 53. Продолжительность работы накануне праздничных и нерабочих и выходных дней**

Накануне праздничных и нерабочих дней (статья 73) продолжительность работы работников, кроме работников, указанных в статье 51 настоящего Кодекса, сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

### **Статья 54. Продолжительность работы в ночное время**

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (пункт 2 части первой и часть третья статьи 51).

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

### **Статья 55. Запрет работы в ночное время**

Запрещается привлечение к работе в ночное время:

- 1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 176);
- 2) лиц моложе восемнадцати лет (статья 192);
- 3) других категорий работников, предусмотренных законодательством.

Работа женщин в ночное время не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 175 настоящего Кодекса. Работа инвалидов в ночное время допускается только с их согласия и при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям (статья 172).

### **Статья 56. Неполное рабочее время**

По соглашению между работником и собственником или уполномоченным им органом может устанавливаться как при приеме на работу, так и спустя некоторое время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, в том числе находящегося под ее попечительством, или осуществляющей уход за больным членом семьи согласно медицинскому заключению, собственник или уполномоченный им орган обязан устанавливать ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой каких-либо ограничений объема трудовых прав работников.

### **Статья 57. Начало и окончание работы**

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством.

## **Статья 58. Работа сменами**

При сменных работах работники чередуются в сменах равномерно в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка. Переход из одной смены в другую, как правило, должен происходить через каждую рабочую неделю в часы, определенные графиками сменности.

## **Статья 59. Перерывы между сменами**

Продолжительность перерыва в работе между сменами должна быть не меньше двойной продолжительности времени работы в предыдущей смене (включая и время перерыва на обед).

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

## **Статья 60. Деление рабочего дня на части**

На работах с особыми условиями и характером труда в порядке и случаях, предусмотренных законодательством, рабочий день может быть разделен на части с тем условием, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленной продолжительности рабочего дня.

## **Статья 61. Суммированный учет рабочего времени**

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 50 и 51).

## **Статья 62. Ограничение сверхурочных работ**

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего дня (статьи 52, 53 и 61).

Собственник или уполномоченный им орган может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, которые определяются законодательством и в части третьей настоящей статьи.

Собственник или уполномоченный им орган может применять сверхурочные работы только в следующих исключительных случаях:

- 1) при проведении работ, необходимых для обороны страны, а также предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;
- 2) при проведении общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорта, связи — для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;
- 3) при необходимости закончить начатую работу, которая в результате непредвиденных обстоятельств или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, когда прекращение ее может привести к порче или гибели государственного или общественного имущества, а также в случае необходимости неотложного ремонта машин, станков или другого оборудования, когда неисправность их вызывает остановку работ для значительного количества трудящихся;
- 4) при необходимости выполнения погрузочно-разгрузочных работ с целью недопущения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и

назначения;

5) для продолжения работы при неявке заступающего работника, когда работа не допускает перерыва; в этих случаях собственник или уполномоченный им орган обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

### **Статья 63. Запрет привлечения к сверхурочным работам**

К сверхурочным работам (статья 62) запрещается привлекать:

- 1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 176);
- 2) лиц моложе восемнадцати лет (статья 192);
- 3) работников, которые учатся в общеобразовательных школах и профессионально-технических училищах без отрыва от производства, в дни занятий (статья 220).

Законодательством могут быть предусмотрены и другие категории работников, которых запрещается привлекать к сверхурочным работам.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или ребенка с инвалидностью, могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия (статья 177).

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам возможно только с их согласия и при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям (статья 172).

### **Статья 64. Необходимость получения разрешения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) предприятия, учреждения, организации для проведения сверхурочных работ**

Сверхурочные работы могут проводиться только с разрешения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) предприятия, учреждения, организации.

### **Статья 65. Предельные нормы применения сверхурочных работ**

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Собственник или уполномоченный им орган должен вести учет сверхурочных работ каждого работника.

## **Глава V ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **Статья 66. Перерыв для отдыха и питания**

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Время начала и окончания перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Работники используют время перерыва по своему усмотрению. На это время они могут отлучаться с места работы.

На тех работах, где из-за условий производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации.

### **Статья 67. Выходные дни**

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, определяется графиком работы предприятия, учреждения, организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации, и, как правило, должен предоставляться подряд с общим выходным днем. В случае если праздничный или нерабочий день (статья 73) совпадает с выходным днем, выходной день переносится на следующий после праздничного или нерабочего.

С целью создания благоприятных условий для использования праздничных и нерабочих дней (статья 73), а также рационального использования рабочего времени Кабинет Министров Украины не позднее чем за три месяца до таких дней может рекомендовать руководителям предприятий, учреждений и организаций перенести выходные и рабочие дни в порядке и на условиях, установленных законодательством, для работников, которым установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Собственник или уполномоченный им орган в случае применения рекомендации Кабинета Министров Украины не позднее чем за два месяца издает приказ (распоряжение) о переносе выходных и рабочих дней на предприятии, в учреждении либо организации, согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

### **Статья 68. Выходные дни на предприятиях, в учреждениях, организациях, связанных с обслуживанием населения**

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где работа не может быть прервана в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и прочие), выходные дни устанавливаются местными советами.

### **Статья 69. Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях**

На предприятиях, в учреждениях, организациях, остановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или из-за необходимости непрерывного обслуживания населения, а также на погрузочно-разгрузочных работах, связанных с работой транспорта, выходные дни предоставляются в разные дни недели поочередно каждой группе работников в соответствии с графиком сменности, который утверждается собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации.

### **Статья 70. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха**

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов.

### **Статья 71. Запрет работы в выходные дни. Исключительный порядок применения такой работы**

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в эти дни допускается только с разрешения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) предприятия, учреждения, организации и только в

исключительных случаях, определяемых законодательством в части второй настоящей статьи.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается в следующих исключительных случаях:

- 1) для предотвращения или ликвидации последствий стихийного бедствия, эпидемий, эпизоотий, производственных аварий и немедленного устранения их последствий;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, которые ставят или могут поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей, гибели или порчи имущества;
- 3) для выполнения неотложных, заранее не предусмотренных работ, от немедленного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия, учреждения, организации в целом или их отдельных подразделений;
- 4) для выполнения неотложных погрузочно-разгрузочных работ с целью предотвращения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения.

Привлечение работников к работе в выходные дни осуществляется по письменному приказу (распоряжению) собственника или уполномоченного им органа.

### **Статья 72. Компенсация за работу в выходной день**

Работа в выходной день может компенсироваться, с согласия сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере.

Оплата за работу в выходной день исчисляется по правилам статьи 107 настоящего Кодекса.

### **Статья 73. Праздничные и нерабочие дни**

Установить следующие праздничные дни:

- 1 января — Новый год
- 7 января и 25 декабря — Рождество Христово
- 8 марта — Международный женский день
- 1 мая — День труда
- 9 мая - День победы над нацизмом во Второй мировой войне (День победы)
- 28 июня — День Конституции Украины
- 24 августа — День независимости Украины.
- 14 октября - День защитника Украины.

Работа также не проводится в дни религиозных праздников:

- 7 января и 25 декабря — Рождество Христово
- один день (воскресенье) — Пасха (Великдень)
- один день (воскресенье) — Троица.

По представлению религиозных общин других (неправославных) конфессий, зарегистрированных в Украине, руководство предприятий, учреждений, организаций предоставляет лицам, исповедующим соответствующие религии, до трех дней отдыха в течение года для празднования их больших праздников с отработкой за эти дни.

В дни, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, допускаются работы, прекращение которых невозможно по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения. В эти дни допускаются работы с привлечением работников в случаях и в порядке, предусмотренных статьей 71 настоящего Кодекса.

Работа в указанные дни компенсируется согласно статье 107 настоящего Кодекса.

### **Статья 74. Ежегодные отпуска**

Гражданам, находящимся в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями, организациями независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой



принадлежности, а также работающим по трудовому договору у физического лица, предоставляются ежегодные (основной и дополнительные) отпуска с сохранением на их период места работы (должности) и заработной платы.

### **Статья 75. Продолжительность ежегодного основного отпуска**

Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней за отработанный рабочий год, который отсчитывается со дня заключения трудового договора.

Лицам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Для некоторых категорий работников законодательством Украины может быть предусмотрена другая продолжительность ежегодного основного отпуска. При этом продолжительность их отпуска не может быть меньше предусмотренной частью первой настоящей статьи.

### **Статья 76. Ежегодные дополнительные отпуска и их продолжительность**

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

- 1) за работу с вредными и тяжелыми условиями труда;
- 2) за особый характер труда;
- 3) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков, условия и порядок их предоставления устанавливаются нормативно-правовыми актами Украины.

### **Статья 77. Творческий отпуск**

Творческий отпуск предоставляется работникам для завершения диссертационных работ, написания учебников и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Продолжительность, порядок, условия предоставления и оплаты творческих отпусков устанавливаются Кабинетом Министров Украины.

### **Статья 77<sup>1</sup>. Отпуск для подготовки и участия в соревнованиях**

Отпуск для подготовки и участия в соревнованиях предоставляется работникам, принимающим участие во всеукраинских и международных спортивных соревнованиях.

Продолжительность, порядок, условия предоставления и оплаты отпусков для подготовки и участия в соревнованиях устанавливаются Кабинетом Министров Украины.

### **Статья 77<sup>2</sup>. Дополнительный отпуск отдельным категориям ветеранов войны**

Участникам боевых действий, лицам с инвалидностью вследствие войны, статус которых определен Законом Украины "О статусе ветеранов войны, гарантии их социальной защиты", предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в год.

### **Статья 78. Невключение дней временной нетрудоспособности в ежегодные отпуска**

Дни временной нетрудоспособности работника, удостоверенной в установленном порядке, а также отпуска в связи с беременностью и родами, в ежегодные отпуска не включаются.

### **Статья 78<sup>1</sup>. Неучет праздничных и нерабочих дней при определении продолжительности ежегодных отпусков**

Праздничные и нерабочие дни (статья 73 настоящего Кодекса) при определении продолжительности ежегодных отпусков не учитываются.

### **Статья 79. Порядок и условия предоставления ежегодных отпусков. Отзыв из отпуска**

Ежегодные основной и дополнительные отпуска полной продолжительности в первый год

работы предоставляются работникам после окончания шести месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

В случае предоставления указанных отпусков до истечения шестимесячного срока непрерывной работы их продолжительность определяется пропорционально отработанному времени, кроме определенных законом случаев, когда эти отпуска по желанию работника предоставляются полной продолжительности.

Ежегодные отпуска за второй и последующие годы работы могут быть предоставлены работнику в любое время соответствующего рабочего года.

Очередность предоставления отпусков определяется графиками, утверждаемыми собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), и доводится до сведения всех работников. При составлении графиков учитываются интересы производства, личные интересы работников и возможности их отдыха.

Конкретный период предоставления ежегодных отпусков в пределах, установленных графиком, согласовывается между работником и собственником или уполномоченным им органом, который обязан письменно уведомить работника о дате начала отпуска не позднее чем за две недели до установленного графиком срока.

Деление ежегодного отпуска на части любой продолжительности допускается по просьбе работника при условии, что основная непрерывная его часть будет составлять не менее 14 календарных дней.

Неиспользованная часть ежегодного отпуска должна быть предоставлена работнику, как правило, до конца рабочего года, но не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который предоставляется отпуск.

Отзыв из ежегодного отпуска допускается с согласия работника только для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества предприятия, учреждения, организации с соблюдением требований части шестой настоящей статьи и в других случаях, предусмотренных законодательством. В случае отзыва работника из отпуска его труд оплачивают с учетом той суммы, которая была начислена на оплату неиспользованной части отпуска.

## **Статья 80. Перенос ежегодного отпуска**

Ежегодный отпуск по требованию работника должен быть перенесен на другой период в случае:

- 1) нарушения собственником или уполномоченным им органом срока письменного уведомления работника о времени предоставления отпуска (часть пятая статьи 79 настоящего Кодекса);
- 2) несвоевременной выплаты собственником или уполномоченным им органом заработной платы работнику за время ежегодного отпуска (часть третья статьи 115 настоящего Кодекса).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой период или продлен в случае:

- 1) временной нетрудоспособности работника, удостоверенной в установленном порядке;
- 2) выполнения работником государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с законодательством он подлежит освобождению на это время от основной работы с сохранением заработной платы;
- 3) наступления срока отпуска в связи с беременностью и родами;
- 4) совпадения ежегодного отпуска с отпуском в связи с учебой.

Ежегодный отпуск по инициативе собственника или уполномоченного им органа, в порядке исключения, может быть перенесен на другой период только с письменного согласия

работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) в случае, если предоставление ежегодного отпуска в ранее обусловленный период может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, и при условии, что часть отпуска продолжительностью не менее 24 календарных дней будет использована в текущем рабочем году.

В случае переноса ежегодного отпуска новый срок его предоставления устанавливается по согласию между работником и собственником или уполномоченным им органом. Если причины, обусловившие перенос отпуска на другой период, наступили при его использовании, то неиспользованная часть ежегодного отпуска предоставляется после окончания действия причин, прервавших его, или по согласию сторон переносится на другой период с соблюдением требований статьи 12 Закона Украины "Об отпусках". Запрещается непредоставление ежегодных отпусков полной продолжительности в течение двух лет подряд, а также непредоставление их в течение рабочего года лицам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, имеющим право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями или с особым характером труда.

### **Статья 81. Право на ежегодный отпуск в случае перевода на другое место работы**

По желанию работников, переведенных на работу с одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, которые не использовали по предыдущему месту работы полностью или частично ежегодный основной отпуск и не получили за него денежную компенсацию, ежегодный отпуск полной продолжительности предоставляется до наступления шестимесячного срока непрерывной работы после перевода.

Если работник, переведенный на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, полностью или частично не использовал ежегодные основной и дополнительные отпуска и не получил за них денежную компенсацию, то в стаж работы, дающий право на ежегодные основной и дополнительные отпуска, засчитывается время, за которое он не использовал эти отпуска по предыдущему месту работы.

### **Статья 82. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный отпуск**

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск (статья 75 настоящего Кодекса), зачисляются:

- 1) время фактической работы (в том числе на условиях неполного рабочего времени) в течение рабочего года, за который предоставляется отпуск;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением или переводом на другую работу);
- 3) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и ему предоставлялось материальное обеспечение по общеобязательному государственному социальному страхованию, за исключением отпуска для ухода за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- 4) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и ему не выплачивалась заработная плата в порядке, определенном статьями 25 и 26 Закона Украины «Об отпусках», за исключением отпуска без сохранения заработной платы для ухода за ребенком до достижения им шестилетнего возраста;
- 5) время учебы с отрывом от производства продолжительностью менее 10 месяцев на дневных отделениях профессионально-технических учебных заведений;

б) время обучения новым профессиям (специальностям) лиц, уволенных в связи с изменениями в организации производства и труда, в том числе с ликвидацией, реорганизацией или перепрофилированием предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников;

7) другие периоды работы, предусмотренные законодательством.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска (статья 76 настоящего Кодекса), засчитываются:

1) время фактической работы с вредными, тяжелыми условиями или с особым характером труда, если работник занят в этих условиях не менее половины продолжительности рабочего дня, установленной для работников данного производства, цеха, профессии или должности;

2) время ежегодных основного и дополнительных отпусков за работу с вредными, тяжелыми условиями и за особый характер труда;

3) время работы беременных женщин, переведенных на основании медицинского заключения на более легкую работу, на которой они не подвергаются воздействию неблагоприятных производственных факторов.

### **Статья 83. Денежная компенсация за неиспользованные ежегодные отпуска**

В случае увольнения работника ему выплачивается денежная компенсация за все не использованные им дни ежегодного отпуска, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей, или совершеннолетнюю ребенка с инвалидностью с детства подгруппы А I группы.

В случае увольнения руководящих, педагогических, научных, научно-педагогических работников, специалистов учебных заведений, которые до увольнения проработали не менее 10 месяцев, денежная компенсация выплачивается за не использованные ими дни ежегодных отпусков из расчета полной их продолжительности.

В случае перевода работника на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию денежная компенсация за не использованные им дни ежегодных отпусков по его желанию должна быть перечислена на счет предприятия, учреждения, организации, куда перешел работник.

По желанию работника часть ежегодного отпуска заменяется денежной компенсацией. При этом продолжительность предоставленного работнику ежегодного и дополнительных отпусков не должна быть менее 24 календарных дней.

Лицам в возрасте до восемнадцати лет замена всех видов отпусков денежной компенсацией не допускается.

В случае смерти работника денежная компенсация за не использованные им дни ежегодных отпусков, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей, или совершеннолетнюю ребенка с инвалидностью с детства подгруппы А I группы, выплачивается наследникам.

### **Статья 84. Отпуска без сохранения заработной платы**

В случаях, предусмотренных статьей 25 Закона Украины "Об отпусках", работнику по его желанию предоставляется в обязательном порядке отпуск без сохранения заработной платы. По семейным обстоятельствам и по другим причинам работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы на срок, обусловленный соглашением между работником и собственником или уполномоченным им органом, но не более 15 календарных дней в год.

### **Статья 85. Нормы труда**

Нормы труда — нормы выработки, времени, обслуживания, численности — устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, усовершенствование своими силами рабочих мест не являются основанием для пересмотра норм.

### **Статья 86. Внедрение, замена и пересмотр норм труда**

Внедрение, замена и пересмотр норм труда осуществляются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

Собственник или уполномоченный им орган должен разъяснить работникам причины пересмотра норм труда, а также условия, при которых должны применяться новые нормы.

О внедрении новых и изменении действующих норм труда собственник или уполномоченный им орган уведомляет работников не позднее чем за один месяц до внедрения.

### **Статья 87. Срок действия норм труда**

Нормы труда устанавливаются на неопределенный срок и действуют до момента их пересмотра в связи с изменением условий, на которые они были рассчитаны (статья 85).

Наряду с нормами, установленными на стабильные по организационно-техническим условиям работы, применяются временные и одноразовые нормы.

Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утвержденных нормативных материалов для нормирования труда.

Одноразовые нормы устанавливаются на отдельные работы, которые носят единичный характер (внеплановые, аварийные).

### **Статья 88. Условия труда, которые должны учитываться при разработке норм выработки (норм времени) и норм обслуживания**

Нормы выработки (нормы времени) и нормы обслуживания определяются исходя из нормальных условий труда, которыми считаются:

- 1) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- 2) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;
- 3) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и другими источниками энергопитания;
- 4) своевременное обеспечение технической документацией;
- 5) здоровые и безопасные условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимые освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных

последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, негативно влияющих на здоровье рабочих, и т. п.).

#### **Статья 89. Замена и пересмотр единых и типовых норм**

Замена и пересмотр единых и типовых (межотраслевых, отраслевых, ведомственных) норм осуществляется органами, которые их утвердили.

#### **Статья 90. Порядок определения расценок при сдельной оплате труда**

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления почасовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на почасовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения почасовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

#### **Статья 91. Сохранение предыдущих расценок при внедрении изобретения, полезной модели, промышленного образца или рационализаторского предложения**

За работником, создавшим изобретение, полезную модель, промышленный образец или внесшим рационализаторское предложение, которые обусловили изменение технических норм и расценок, сохраняются предыдущие расценки в течение шести месяцев с даты начала их внедрения. Предыдущие расценки сохраняются и в тех случаях, когда автор указанных объектов интеллектуальной собственности ранее не выполнял работу, нормы и расценки на которую изменены в связи с их внедрением, и был переведен на эту работу после их внедрения.

За другими работниками, которые помогли автору во внедрении изобретения, полезной модели, промышленного образца или рационализаторского предложения, предыдущие расценки сохраняются в течение трех месяцев.

#### **Статья 92. Установление нормированных заданий при почасовой оплате труда**

При почасовой оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

#### **Статья 93. Исключена.**

### **Глава VII ОПЛАТА ТРУДА**

#### **Статья 94. Заработная плата**

Заработная плата — это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия, учреждения, организации и максимальным размером не ограничивается.

Вопросы государственного и договорного регулирования оплаты труда, прав работников на

оплату труда и их защиты определяются настоящим Кодексом, Законом Украины «Об оплате труда» и другими нормативно-правовыми актами.

### **Статья 95. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы**

Минимальная заработная плата - это установленный законом минимальный размер оплаты труда за выполненную работником месячную (часовую) норму труда.

Минимальная заработная плата устанавливается одновременно в месячном и почасовом размере.

Часть третья исключена

Размер минимальной заработной платы устанавливается и пересматривается согласно статьям 9 и 10 Закона Украины "Об оплате труда" и не может быть ниже размера прожиточного минимума для трудоспособных лиц.

Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий, учреждений, организаций всех форм собственности и хозяйствования и физических лиц, которые используют труд наемных работников, при любой системе оплаты труда.

Заработная плата подлежит индексации в установленном законодательством порядке.

### **Статья 96. Тарифная система оплаты труда**

Системами оплаты труда это тарифная и другие системы, которые формируются на оценках сложности выполняемых работ и квалификации работников.

Тарифная система оплаты труда включает: тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и профессиональные стандарты (квалификационные характеристики).

Тарифная система оплаты труда используется при распределении работ в зависимости от их сложности, а работников - в зависимости от квалификации и по разрядам тарифной сетки.

Она является основой для формирования и дифференциации размеров заработной платы.

Тарифная сетка (схема должностных окладов) формируется на основе тарифной ставки рабочего первого разряда и межквалификационных (междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок (должностных окладов).

Схема должностных окладов (тарифных ставок) работников учреждений, заведений и организаций, финансируемых из бюджета, формируется на основе: минимального должностного оклада (тарифной ставки), установленного Кабинетом Министров Украины;

междолжностных (межквалификационных) соотношений размеров должностных окладов (тарифных ставок) и тарифных коэффициентов.

Минимальный должностной оклад (тарифная ставка) устанавливается в размере, не меньшем, чем прожиточный минимум, установленный для трудоспособных лиц на 1 января календарного года.

Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим производится собственником или органом, уполномоченным собственником, в соответствии с профессиональными стандартами (квалификационными характеристиками) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

Требования к квалификационным и специальным знаниям работников, их задачи, обязанности и специализация определяются профессиональными стандартами и квалификационными характеристиками профессий работников.

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов определяется Кабинетом Министров Украины.

Порядок разработки и утверждения квалификационных характеристик определяется

центральным органом исполнительной власти, обеспечивающим формирование государственной политики в сфере труда и социальной политики.

Коллективным договором, а если договор не заключался - приказом (распоряжением) собственника или уполномоченного им органа, выданным после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), а в случае отсутствия первичной профсоюзной организации - со свободно избранными и уполномоченными представителями (представителем) работников, могут устанавливаться иные системы оплаты труда.

### **Статья 97. Оплата труда на предприятиях, в учреждениях и организациях**

Оплата труда работников осуществляется по почасовой, сдельной или другим системам оплаты труда. Оплата может производиться по результатам индивидуальных и коллективных работ.

Формы и системы оплаты труда, нормы труда, расценки, тарифные сетки, ставки, схемы должностных окладов, условия введения и размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат устанавливаются предприятиями, учреждениями, организациями самостоятельно в коллективном договоре с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями. Если коллективный договор на предприятии, в учреждении, организации не заключен, собственник или уполномоченный им орган обязан согласовать эти вопросы с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), представляющим интересы большинства работников, а в случае его отсутствия — с другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом.

Конкретные размеры тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок рабочим, должностных окладов служащим, а также надбавок, доплат, премий и вознаграждений устанавливаются собственником или уполномоченным им органом с учетом требований, предусмотренных частью второй настоящей статьи.

Собственник или уполномоченный им орган или физическое лицо не имеет права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, ухудшающие условия, установленные законодательством, соглашениями, коллективными договорами. Оплата труда работников осуществляется в первоочередном порядке. Все другие платежи осуществляются собственником или уполномоченным им органом после выполнения обязательств по оплате труда.

### **Статья 98. Оплата труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета**

Оплата труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, осуществляется на основании законов и других нормативно-правовых актов Украины, генерального, отраслевых, региональных соглашений, коллективных договоров, в пределах бюджетных ассигнований и внебюджетных доходов.

### **Статья 99. Исключена.**

### **Статья 100. Оплата труда на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья**

На тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями



повышенного риска для здоровья устанавливается повышенная оплата труда. Перечень этих работ определяется Кабинетом Министров Украины.

#### **Статья 101. Исключена.**

#### **Статья 102. Исключена.**

#### **Статья 102<sup>1</sup>. Оплата труда по совместительству**

Работники, работающие по совместительству, получают заработную плату за фактически выполненную работу.

Условия работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений, организаций определяются Кабинетом Министров Украины.

#### **Статья 103. Уведомление работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда**

О новых или изменении действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения собственник или уполномоченный им орган должен уведомить работника не позднее чем за два месяца до их введения или изменения.

#### **Статья 104. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации**

При выполнении работ различной квалификации работа почасовых рабочих, а также служащих оплачивается по работе высшей квалификации.

Работа рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам, установленным для выполняемой работы. В тех отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница. Выплата межразрядной разницы и условия такой выплаты устанавливаются коллективными договорами.

#### **Статья 105. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника**

Работникам, выполняющим на том же предприятии, в учреждении, организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

#### **Статья 106. Оплата работы в сверхурочное время**

По почасовой системе оплаты труда работа в сверхурочное время оплачивается в двойном размере часовой ставки.

По сдельной системе оплаты труда за работу в сверхурочное время выплачивается доплата в размере 100 процентов тарифной ставки работника соответствующей квалификации, оплата труда которого осуществляется по почасовой системе, — за все отработанные сверхурочные часы.

В случае суммированного учета рабочего времени оплачиваются как сверхурочные все часы, отработанные сверх установленного рабочего времени в учетном периоде, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

Компенсация сверхурочных работ путем предоставления отгула не допускается.

### **Статья 107. Оплата работы в праздничные и нерабочие дни**

Работа в праздничный и нерабочий день (часть четвертая статьи 73) оплачивается в двойном размере:

- 1) сдельщикам — по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, работа которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, — в размере двойной часовой или дневной ставки;
- 3) работникам, получающим месячный оклад, — в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный и нерабочий день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы.

Оплата в указанном размере производится за часы, фактически отработанные в праздничный и нерабочий день.

По желанию работника, работавшего в праздничный и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

### **Статья 108. Оплата работы в ночное время**

Работа в ночное время (статья 54) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом генеральным, отраслевым (региональным) соглашениями и коллективным договором, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

### **Статья 109. Оплата труда по незаконченному сдельному наряду**

Если работник оставляет сдельный наряд незаконченным по не зависящим от него причинам, выполненная часть работы оплачивается по оценке, определенной по согласованию сторон согласно существующим нормам и расценкам.

### **Статья 110. Уведомление работника о размерах оплаты труда**

При каждой выплате заработной платы собственник или уполномоченный им орган должен уведомить работника о следующих данных, относящихся к периоду, за который производится оплата труда:

- а) общая сумма заработной платы с расшифровкой по видам выплат;
- б) размеры и основания отчислений и удержаний из заработной платы;
- в) сумма заработной платы, подлежащая выплате.

### **Статья 111. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки**

При невыполнении норм выработки не по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу. Месячная заработная плата в этом случае не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада). При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится согласно выполненной работе.

### **Статья 112. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком**

При изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата труда по ее изготовлению производится по сниженным расценкам. Месячная заработная плата работника в этих случаях не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада).

Брак изделий, который произошел в результате скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, выявленный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с пригодными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается в зависимости от степени пригодности продукции по сниженным расценкам.

### **Статья 113. Порядок оплаты времени простоя, а также при освоении нового производства (продукции)**

Время простоя не по вине работника оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

О начале простоя, кроме простоя структурного подразделения или всего предприятия, работник должен предупредить собственника или уполномоченный им орган или бригадира, мастера, других должностных лиц.

За время простоя, если возникла производственная ситуация, опасная для жизни или здоровья работника или для окружающих его людей и окружающей природной среды не по его вине, за ним сохраняется средний заработок.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

На период освоения нового производства (продукции) собственник или уполномоченный им орган может производить рабочим доплату до предыдущего среднего заработка на срок не более шести месяцев.

### **Статья 114. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу и перемещении**

При переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его предыдущий средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (часть вторая статьи 32) уменьшается заработок по не зависящим от него причинам, производится доплата до предыдущего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

### **Статья 115. Сроки выплаты заработной платы**

Заработная плата выплачивается работникам регулярно в рабочие дни в сроки, установленные коллективным договором или нормативным актом работодателя, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации либо другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом (а при отсутствии таких органов — представителями, избранными и уполномоченными трудовым коллективом), но не реже двух раз в месяц через промежуток времени, не превышающий шестнадцати календарных дней, и не позднее семи дней после окончания периода, за который осуществляется выплата.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, заработная плата выплачивается накануне.

Размер заработной платы за первую половину месяца определяется коллективным договором или нормативным актом работодателя, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации либо другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом (а при отсутствии таких органов — представителями, избранными и уполномоченными трудовым коллективом), но не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника.

Заработная плата работникам за все время ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

### **Статья 116. Сроки расчета при увольнении**

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. О начисленных суммах, причитающихся работнику при увольнении, собственник или

уполномоченный им орган должен письменно уведомить работника перед выплатой указанных сумм.

В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, собственник или уполномоченный им орган во всяком случае должен в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

### **Статья 117. Ответственность за задержку расчета при увольнении**

В случае невыплаты по вине собственника или уполномоченного им органа причитающихся уволенному работнику сумм в сроки, указанные в статье 116 настоящего Кодекса, при отсутствии спора об их размере предприятие, учреждение, организация должны выплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета. При наличии спора о размерах причитающихся уволенному работнику сумм собственник или уполномоченный им орган должен уплатить указанное в настоящей статье возмещение в том случае, если спор решен в пользу работника. Если спор решен в пользу работника частично, то размер возмещения за время задержки определяет орган, который выносит решение по существу спора.

## **Глава VIII ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **Статья 118. Гарантии для работников, избранных на выборные должности**

Работникам, освобожденным от работы в результате избрания их на выборные должности в государственных органах, а также в партийных, профсоюзных, комсомольских, кооперативных и других общественных организациях, предоставляется по окончании их полномочий по выборной должности предыдущая работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации.

### **Статья 119. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей**

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству Украины эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, привлекаемым к выполнению обязанностей, предусмотренных законами Украины "О воинской обязанности и военной службе" и "Об альтернативной (невоенной) службе", "О мобилизационной подготовке и мобилизации", предоставляются гарантии и льготы в соответствии с этими законами.

За работниками, призванными на срочную военную службу, военную службу по призыву лиц офицерского состава, военную службу по призыву во время мобилизации, на особый период или принятыми на военную службу по контракту, в том числе путем заключения нового контракта на прохождение военной службы во время действия особого периода на срок до его окончания или до дня фактического увольнения сохраняются место работы, должность и средний заработок на предприятии, в учреждении, организации, фермерском хозяйстве, сельскохозяйственном производственном кооперативе независимо от подчинения и формы собственности и у физических лиц - предпринимателей, в которых они работали во время призыва. Таким работникам осуществляется выплата денежного обеспечения за счет средств Государственного бюджета Украины согласно Закону Украины

"О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей"

Гарантии, определенные в части третьей настоящей статьи, сохраняются за работниками, которые во время прохождения военной службы получили ранения (другие повреждения здоровья) и находящиеся на лечении в медицинских учреждениях, а также попали в плен или признаны безвести пропавшими, на срок до дня, следующего за днем их постановки на воинский учет в районных (городских) военных комиссариатах после их увольнения с военной службы в случае окончания ими лечения в медицинских учреждениях независимо от срока лечения, возвращения из плена, появления их после признания безвести пропавшими или дня объявления судом их умершими.

Гарантии, определенные в части третьей настоящей статьи, в части сохранения места работы, должности не распространяются на лиц, занимавших выборные должности в органах местного самоуправления и срок полномочий которых истек.

### **Статья 120. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность**

Работники имеют право на возмещение расходов и получение других компенсаций в связи с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность.

Работникам при переводе их на другую работу, когда это связано с переездом в другую местность, выплачиваются: стоимость проезда работника и членов его семьи; расходы по перевозке имущества; суточные за время пребывания в пути; единовременная помощь на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи; заработная плата за дни сбора в дорогу и обустройства на новом месте проживания, но не более шести дней, а также за время пребывания в пути.

Работникам, переезжающим в связи с приемом их (по предварительной договоренности) на работу в другую местность, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, указанные в части второй настоящей статьи, кроме выплаты единовременной помощи, которая этим работникам может быть выплачена по согласованию сторон.

Размеры компенсаций, порядок их выплаты и предоставления гарантии лицам, указанным в частях второй и третьей настоящей статьи, а также гарантии и компенсации лицам при переезде их в другую местность в связи с направлением на работу в порядке распределения после окончания учебного заведения, аспирантуры, клинической ординатуры или в порядке организованного набора, устанавливаются законодательством.

### **Статья 121. Гарантии и компенсации при служебных командировках**

Работники имеют право на возмещение расходов и получение других компенсаций в связи со служебными командировками.

Работникам, направляемым в командировку, выплачиваются: суточные за время пребывания в командировке, стоимость проезда к месту назначения и обратно и расходы по найму жилого помещения в порядке и размерах, устанавливаемых законодательством.

За откомандированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность).

Работникам, которые направлены в служебную командировку, оплата труда за выполненную работу осуществляется в соответствии с условиями обусловленными в трудовым или коллективным договором, и размер такой оплаты труда не может быть ниже среднего заработка.

### **Статья 122. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации**

При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, предусмотренные законодательством.

### **Статья 123. Гарантии для работников, направляемых на обследование в медицинское заведение**

За время пребывания в медицинском заведении на обследовании за работниками, обязанными проходить такое обследование (статьи 169, 191), сохраняется средний заработок по месту работы.

### **Статья 124. Гарантии для доноров**

За работниками-донорами сохраняется средний заработок за дни обследования в заведениях здравоохранения и сдачи крови для переливания.

Этим работникам непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания предоставляется день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску.

### **Статья 125. Компенсация за износ инструментов, принадлежащих работникам**

Работники, использующие свои инструменты для нужд предприятия, учреждения, организации, имеют право на получение компенсации за их износ (амортизацию).

Размер и порядок выплаты этой компенсации, если они не установлены в централизованном порядке, определяются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с работником.

### **Статья 126. Гарантии для работников — авторов изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений**

За работниками — авторами изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений сохраняется средний заработок при освобождении от основной работы для участия во внедрении изобретения, полезной модели, промышленного образца или рационализаторского предложения на том же предприятии, в учреждении, организации.

При внедрении изобретения, полезной модели, промышленного образца или рационализаторского предложения на другом предприятии, в учреждении, организации за работниками сохраняется должность по месту постоянной работы, а работа по внедрению изобретения, полезной модели, промышленного образца или рационализаторского предложения оплачивается по согласованию сторон в размере не ниже среднего заработка по месту постоянной работы.

### **Статья 127. Ограничение отчислений из заработной платы**

Отчисления из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством Украины.

Отчисления из заработной платы работников для покрытия их задолженности предприятию, учреждению и организации, где они работают, могут производиться по приказу (распоряжению) собственника или уполномоченного им органа:

- 1) для возврата аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных в результате счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность; на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер отчисления. В этих случаях собственник или уполномоченный им орган вправе издать приказ (распоряжение) об отчислении не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возврата аванса, погашения задолженности или со дня выплаты неправильно исчисленной суммы;
- 2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Отчисление за эти дни не производится,

если работник освобождается от работы на основаниях, указанных в пунктах 3, 5 и 6 статьи 36 и пунктах 1, 2 и 5 статьи 40 настоящего Кодекса, а также при направлении на учебу и в связи с выходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, нанесенного по вине работника предприятию, учреждению, организации (статья 136).

### **Статья 128. Ограничение размера отчислений из заработной платы**

При каждой выплате заработной платы общий размер всех отчислений не может превышать двадцати процентов, а в случаях, отдельно предусмотренных законодательством Украины, — пятидесяти процентов заработной платы, подлежащей выплате работнику.

При отчислении из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка.

Ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на отчисления из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей. В этих случаях размер отчислений из заработной платы не может превышать семидесяти процентов.

### **Статья 129. Запрет отчислений из выходного пособия, компенсационных и других выплат**

Не допускаются отчисления из выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

## **Глава IX ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗЛОЖЕНИИ НА РАБОТНИКОВ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ ПРЕДПРИЯТИЮ, УЧРЕЖДЕНИЮ, ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Статья 130. Общие основания и условия материальной ответственности работников**

Работники несут материальную ответственность за ущерб, нанесенный предприятию, учреждению, организации в результате нарушения возложенных на них трудовых обязанностей.

При возложении материальной ответственности права и законные интересы работников гарантируются путем установления ответственности только за прямой действительный ущерб, только в пределах и в порядке, предусмотренных законодательством, и при условии, что такой ущерб нанесен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездействием) работника. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера нанесенного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

При наличии указанных оснований и условий материальная ответственность может быть возложена независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

На работников не может быть возложена ответственность за ущерб, относящийся к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за вред, причиненный работником, находившимся в состоянии крайней необходимости.

Ответственность за неполученную предприятием, учреждением, организацией прибыль может быть возложена только на работников, являющихся должностными лицами.

Работник, нанесший ущерб, может добровольно покрыть его полностью или частично. С

согласия собственника или уполномоченного им органа работник может передать для покрытия нанесенного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

### **Статья 131. Обязанности собственника или уполномоченного им органа и работников по сохранению имущества**

Собственник или уполномоченный им орган обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности порученного им имущества.

Работники обязаны бережливо относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации и принимать меры по предотвращению ущерба.

### **Статья 132. Материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка**

За ущерб, нанесенный предприятию, учреждению, организации при выполнении трудовых обязанностей, работники, кроме работников, являющихся должностными лицами, по вине которых нанесен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность сверх среднего месячного заработка допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

### **Статья 133. Случай ограниченной материальной ответственности работников**

В соответствии с законодательством ограниченную материальную ответственность несут:

- 1) работники — за повреждение или уничтожение из-за небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, — в размере нанесенного по их вине ущерба, но не более своего среднего месячного заработка. В таком же размере работники несут материальную ответственность за повреждение или уничтожение из-за небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;
- 2) руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, в учреждениях, организациях и их заместители — в размере нанесенного по их вине ущерба, но не более своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации нанесен излишними денежными выплатами работникам, неправильной постановкой учета и хранения материальных, денежных или культурных ценностей, непринятием необходимых мер по предотвращению простоев.

### **Статья 134. Случай полной материальной ответственности**

В соответствии с законодательством работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, нанесенного по их вине предприятию, учреждению, организации, в случаях, когда:

- 1) между работником и предприятием, учреждением, организацией согласно статье 1351 настоящего Кодекса заключен письменный договор о взятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение целостности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;
- 2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;
- 3) ущерб нанесен действиями работника, имеющими признаки действий, преследуемых в уголовном порядке;
- 4) ущерб нанесен работником, бывшим в нетрезвом состоянии;
- 5) ущерб нанесен недостачей, умышленным уничтожением или умышленным



повреждением материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

б) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, нанесенный предприятию, учреждению, организации при выполнении трудовых обязанностей;

7) ущерб нанесен не при выполнении трудовых обязанностей;

8) служебное лицо виновно в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу;

9) руководитель предприятия, учреждения, организации всех форм собственности, виновный в несвоевременной выплате заработной платы более одного месяца, что привело к выплате компенсаций за нарушение сроков ее выплаты, и при условии, что Государственный бюджет Украины и местные бюджеты, юридические лица государственной формы собственности не имеют задолженности перед этим предприятием.

### **Статья 135. Пределы материальной ответственности в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер**

Пределы материальной ответственности работников за ущерб, нанесенный предприятию, учреждению, организации хищением, умышленным повреждением, недостачей или потерей отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законодательством.

### **Статья 135<sup>1</sup>. Письменные договоры о полной материальной ответственности**

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены предприятием, учреждением, организацией с работниками (достигшими восемнадцатилетнего возраста), которые занимают должности или выполняют работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Перечень таких должностей и работ, а также типового договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, определяемом Кабинетом Министров Украины.

### **Статья 135<sup>2</sup>. Коллективная (бригадная) материальная ответственность**

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива (бригады).

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типового договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности разрабатываются с участием профсоюзных объединений Украины и утверждаются центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере трудовых отношений, социальной защиты населения.

### **Статья 135<sup>3</sup>. Определение размера ущерба**

Размер нанесенного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа в соответствии с установленными нормами.

В случае хищения, недостачи, умышленного уничтожения или умышленного повреждения материальных ценностей размер ущерба определяется по ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, нанесенного хищением или нехваткой продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Законодательством может быть установлен отдельный порядок определения размера ущерба, подлежащего покрытию, в том числе в кратном исчислении, нанесенного предприятию, учреждению, организации хищением, умышленным повреждением, недостачей или утерей отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Размер подлежащего покрытию ущерба, нанесенного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и рамок материальной ответственности.

### **Статья 136. Порядок покрытия ущерба, нанесенного работником**

Покрытие ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению собственника или уполномоченного им органа, а руководителями предприятий, учреждений, организаций и их заместителями — по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путем отчисления из заработной платы работника.

Распоряжение собственника или уполномоченного им органа либо вышестоящего в порядке подчиненности органа должно быть сделано не позднее двух недель со дня выявления нанесенного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с отчислением или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях покрытие ущерба производится путем подачи собственником или уполномоченным им органом иска в районный, районный в городе, городской или горрайонный суд.

Взыскание с руководителей предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа.

### **Статья 137. Обстоятельства, подлежащие учету при определении размера возмещения**

Суд при определении размера ущерба, подлежащего покрытию, кроме прямого действительного ущерба, учитывает степень вины работника и ту конкретную обстановку, при которой ущерб был нанесен. Если ущерб стал результатом не только виновного поведения работника, но и отсутствия условий, обеспечивающих сохранность материальных ценностей, размер покрытия должен быть соответственно уменьшен.

Суд может уменьшить размер покрытия ущерба, нанесенного работником, в зависимости от его имущественного положения, за исключением случаев, когда ущерб нанесен преступными действиями работника, совершенными в корыстных целях.

### **Статья 138. Обязанность доказывания наличия условий для возложения материальной ответственности на работника**

Для возложения на работника материальной ответственности за ущерб собственник или уполномоченный им орган должен доказать наличие условий, предусмотренных статьей 130 настоящего Кодекса.

## **Глава X ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

### **Статья 139. Обязанности работников**

Работники обязаны работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения собственника или уполномоченного им органа, соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования нормативных актов об охране труда, бережно относиться к имуществу собственника, с которым заключен трудовой договор.

### **Статья 140. Обеспечение трудовой дисциплины**

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. В отношении отдельных недобросовестных работников применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия.

### **Статья 141. Обязанности собственника или уполномоченного им органа**

Собственник или уполномоченный им орган должен правильно организовать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

### **Статья 142. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине**

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются трудовыми коллективами по представлению собственника или уполномоченного им органа и выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) на основании типовых правил.

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

### **Статья 143. Поощрения за успехи в труде**

К работникам предприятий, учреждений, организаций могут применяться любые поощрения, содержащиеся в утвержденных трудовыми коллективами правилах внутреннего трудового распорядка.

#### **Статья 144. Порядок применения поощрений**

Поощрения применяются собственником или уполномоченным им органом совместно или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации.

Поощрения объявляются приказом (распоряжением) в торжественной обстановке и заносятся в трудовые книжки работников в соответствии с правилами их ведения.

#### **Статья 145. Привилегии и льготы для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности**

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь привилегии и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

#### **Статья 146. Поощрения за особые трудовые заслуги**

За особые трудовые заслуги работники представляются в высшие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

#### **Статья 147. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины**

За нарушение трудовой дисциплины к работнику может быть применена только одна из следующих мер взыскания:

- 1) выговор;
- 2) увольнение.

Законодательством, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников и другие дисциплинарные взыскания.

#### **Статья 147<sup>1</sup>. Органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания**

Дисциплинарные взыскания применяются органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения и назначения на должность) данного работника.

На работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам, положениям и другим актам законодательства о дисциплине, дисциплинарные взыскания могут налагаться также органами, стоящими выше по отношению к органам, указанным в части первой настоящей статьи.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены только по решению органа, который их избрал, и только на основаниях, предусмотренных законодательством.

#### **Статья 148. Срок для применения дисциплинарного взыскания**

Дисциплинарное взыскание применяется собственником или уполномоченным им органом непосредственно после выявления проступка, но не позднее одного месяца со дня его выявления, не считая времени освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

#### **Статья 149. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания собственник или уполномоченный им орган должен потребовать от нарушителя трудовой дисциплины письменные объяснения.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При выборе вида взыскания собственник или уполномоченный им орган должен учитывать степень тяжести совершенного проступка и нанесенный им ущерб, обстоятельства, при которых совершен проступок, и предыдущую работу работника.

Взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и сообщается работнику под роспись.

### **Статья 150. Обжалование дисциплинарного взыскания**

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном действующим законодательством (глава XV настоящего Кодекса).

### **Статья 151. Снятие дисциплинарного взыскания**

Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имевшим дисциплинарного взыскания.

Если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и к тому же проявил себя как добросовестный работник, то взыскание может быть снято до окончания одного года.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

### **Статья 152. Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или его органа**

Собственник или уполномоченный им орган имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или его органа.

## **Глава XI ОХРАНА ТРУДА**

### **Статья 153. Создание безопасных и безвредных условий труда**

На всех предприятиях, в учреждениях, организациях создаются безопасные и безвредные условия труда.

Обеспечение безопасных и безвредных условий труда возлагается на собственника или уполномоченный им орган.

Условия труда на рабочем месте, безопасность технологических процессов, машин, механизмов, оборудования и других средств производства, состояние средств коллективной и индивидуальной защиты, используемых работником, а также санитарно-бытовые условия должны отвечать требованиям нормативных актов об охране труда.

Собственник или уполномоченный им орган должен внедрять современные средства техники безопасности, предотвращающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Собственник или уполномоченный им орган не вправе требовать от работника выполнения работы, связанной с явной опасностью для жизни, а также в условиях, не отвечающих законодательству об охране труда. Работник имеет право отказаться от порученной работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья либо окружающих его людей и окружающей среды.

В случае невозможности полного устранения опасных и вредных для здоровья условий труда собственник или уполномоченный им орган обязан уведомить об этом центральный

орган исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере охраны труда, который может дать временное согласие на работу в таких условиях. На собственника или уполномоченный им орган возлагается систематическое проведение инструктажа (обучения) работников по вопросам охраны труда, противопожарной охраны. Трудовые коллективы обсуждают и одобряют комплексные планы улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и контролируют выполнение этих планов.

#### **Статья 154. Соблюдение требований по охране труда при проектировании, строительстве (изготовлении) и реконструкции предприятий, объектов и средств производства**

Проектирование производственных объектов, разработка новых технологий, средств производства, средств коллективной и индивидуальной защиты работающих должны производиться с учетом требований по охране труда.

Производственные здания, сооружения, оборудование, транспортные средства, вводимые в действие после строительства или реконструкции, технологические процессы должны отвечать нормативным актам об охране труда.

#### **Статья 155. Запрет ввода в эксплуатацию предприятий, не отвечающих требованиям охраны труда**

Ни одно предприятие, цех, участок, производство не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если на них не созданы безопасные и безвредные условия труда.

Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного и социально-культурного назначения без разрешения центрального органа исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере охраны труда запрещается. Собственник, создавший новое предприятие, обязан получить от центрального органа исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере охраны труда разрешение на начало его работы.

#### **Статья 156. Запрет передачи в производство образцов новых машин и других средств производства, внедрения новых технологий, не отвечающих требованиям охраны труда**

Изготовление и передача в производство образцов новых машин, механизмов, оборудования и других средств производства, а также внедрение новых технологий без разрешения центрального органа исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере охраны труда запрещаются.

#### **Статья 157. Государственные межотраслевые и отраслевые нормативные акты об охране труда**

Государственные межотраслевые и отраслевые нормативные акты об охране труда — это правила, стандарты, нормы, положения, инструкции и другие документы, которым предоставлена сила правовых норм, обязательных для выполнения.

Разработка и принятие новых, пересмотр и отмена действующих государственных межотраслевых и отраслевых нормативных актов об охране труда производятся центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны труда, с участием других государственных органов и профессиональных союзов в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

Стандарты, технические условия и другие нормативно-технические документы на средства труда и технологические процессы должны включать требования по охране труда и

согласовываться с центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны труда.

В случае отсутствия в нормативных актах об охране труда требований, которые необходимо выполнять для обеспечения безопасных и безвредных условий труда на определенных работах, собственник или уполномоченный им орган обязан принять согласованные с центральным органом исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере охраны труда меры, которые обеспечат безопасность работников.

### **Статья 158. Обязанность собственника или уполномоченного им органа по облегчению и оздоровлению условий труда работников**

Собственник или уполномоченный им орган обязан принимать меры по облегчению и оздоровлению условий труда работников путем внедрения прогрессивных технологий, достижений науки и техники, средств механизации и автоматизации производства, требований эргономики, положительного опыта по охране труда, снижения и устранения запыленности и загазованности воздуха в производственных помещениях, снижения интенсивности шума, вибрации, излучений и т. п.

### **Статья 159. Обязанность работника выполнять требования нормативных актов об охране труда**

Работник обязан:

знать и выполнять требования нормативных актов об охране труда, правила обращения с машинами, механизмами, оборудованием и другими средствами производства, пользоваться средствами коллективной и индивидуальной защиты;

соблюдать обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором (соглашением, трудовым договором) и правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации;

проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры;

сотрудничать с собственником или уполномоченным им органом в деле организации безопасных и безвредных условий труда, лично принимать посильные меры по устранению любой производственной ситуации, создающей угрозу его жизни или здоровью либо окружающих его людей и окружающей природной среде, уведомлять об опасности своего непосредственного руководителя или другое должностное лицо.

### **Статья 160. Контроль за соблюдением требований нормативных актов об охране труда**

Постоянный контроль за соблюдением работниками требований нормативных актов об охране труда возлагается на собственника или уполномоченный им орган.

Трудовые коллективы через избранных ими уполномоченных, профессиональные союзы в лице своих выборных органов и представителей контролируют соблюдение всеми работниками нормативных актов об охране труда на предприятиях, в учреждениях, организациях.

### **Статья 161. Мероприятия по охране труда**

Собственник или уполномоченный им орган разрабатывает с участием профессиональных союзов и реализует комплексные мероприятия по охране труда согласно Закону Украины «Об охране труда». План мероприятий по охране труда включается в коллективный договор.

### **Статья 162. Средства на мероприятия по охране труда**

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые материалы. Расходовать эти средства и материалы на другие цели

запрещается.

Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективных договорах.

Трудовые коллективы контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда.

### **Статья 163. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты**

На работах с вредными и опасными условиями труда, а также работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Собственник или уполномоченный им орган обязан организовать комплектование и содержание средств индивидуальной защиты согласно нормативным актам об охране труда.

### **Статья 164. Компенсационные выплаты за невыданную специальную одежду и специальную обувь**

Выдача вместо специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не разрешается.

Собственник или уполномоченный им орган должен компенсировать работнику расходы на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, если установленный нормами срок выдачи этих средств нарушен и работник был вынужден приобрести их за собственные средства. В случае досрочного износа этих средств не по вине работника собственник или уполномоченный им орган обязан заменить их за свой счет.

### **Статья 165. Выдача мыла и обезвреживающих средств**

На работах, связанных с загрязнением, выдается бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам моющие и обезвреживающие средства.

### **Статья 166. Выдача молока и лечебно-профилактического питания**

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

### **Статья 167. Обеспечение работников горячих цехов газированной соленой водой**

Собственник или уполномоченный им орган обязан бесплатно снабжать работников горячих цехов и производственных участков газированной соленой водой.

Цеха и производственные участки, где организуется снабжение газированной соленой водой, определяются центральным органом исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере санитарной и эпидемиологического благополучия населения по согласованию с собственником или уполномоченным им органом.

### **Статья 168. Перерывы в работе для обогрева и отдыха**

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых неотопливаемых помещениях, грузчикам и некоторым другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Собственник или уполномоченный им орган обязан оборудовать помещение для обогрева и отдыха работников.

### **Статья 169. Обязательные медицинские осмотры работников определенных категорий**

Собственник или уполномоченный им орган обязан за свои средства организовать



проведение предварительного (при приеме на работу) и периодических (на протяжении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда или таких, где существует необходимость в профессиональном отборе, а также ежегодного обязательного медицинского осмотра лиц в возрасте до 21 года.

Перечень профессий, работники которых подлежат медицинскому осмотру, срок и порядок его проведения устанавливаются центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны здоровья, по соглашению с центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны труда.

#### **Статья 170. Перевод на более легкую работу**

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, собственник или уполномоченный им орган должен перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока. При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется предыдущий средний заработок в течение двух недель со дня перевода, а в случаях, предусмотренных законодательством Украины, предыдущий средний заработок сохраняется на все время выполнения нижеоплачиваемой работы или предоставляется материальное обеспечение по общеобязательному государственному социальному страхованию.

#### **Статья 171. Обязанности собственника или уполномоченного им органа по расследованию и учету несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве**

Собственник или уполномоченный им орган должен проводить расследование и вести учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве согласно порядку, установленному Кабинетом Министров Украины.

#### **Статья 172. Применение труда инвалидов**

В случаях, предусмотренных законодательством, на собственника или уполномоченный им орган возлагается обязанность организовать обучение, переквалификацию и трудоустройство инвалидов в соответствии с медицинскими рекомендациями, установить по их просьбе неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и создать льготные условия труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам и работам в ночное время без их согласия не допускается (статьи 55, 63).

#### **Статья 173. Возмещение ущерба в случае повреждения здоровья работников**

Ущерб, причиненный работникам увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, возмещается в установленном законодательством порядке.

#### **Статья 173<sup>1</sup>. Исключена.**

## **Глава XII ТРУД ЖЕНЩИН**

### **Статья 174. Работы, на которых запрещается применение труда женщин**

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Запрещается также привлечение женщин к поднятию и перемещению вещей, масса которых превышает установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы поднятия и перемещения тяжелых вещей женщинами утверждаются центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны здоровья, по соглашению с центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны труда.

### **Статья 175. Ограничение труда женщин на работах в ночное время**

Привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается как временная мера.

Перечень этих отраслей и видов работ с указанием максимальных сроков применения труда женщин в ночное время утверждается Кабинетом Министров Украины.

Указанные в части первой настоящей статьи ограничения не распространяются на женщин, работающих на предприятиях, где заняты только члены одной семьи.

### **Статья 176. Запрет привлечения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные дни и направления их в командировку**

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

### **Статья 177. Ограничение привлечения женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или детей-инвалидов, к сверхурочным работам и направления их в командировку**

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или детей-инвалидов, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку без их согласия.

### **Статья 178. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет**

Беременным женщинам согласно медицинскому заключению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на другую работу, являющуюся более легкой и исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по предыдущей работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине согласно медицинскому заключению другой работы, являющейся более легкой и исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные в результате этого рабочие дни за счет предприятия, учреждения, организации.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения предыдущей работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по предыдущей работе до достижения ребенком возраста трех лет.

Если заработок лиц, указанных в частях первой и третьей настоящей статьи, на более легкой работе выше того, который они получали до перевода, им выплачивается фактический заработок.

### **Статья 179. Отпуска в связи с беременностью, родами и для ухода за ребенком**

На основании медицинского заключения женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск в связи с беременностью и родами продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае рождения двоих и более детей и в случае осложнения родов — 70) календарных дней после родов, начиная со дня родов.

Продолжительность отпуска в связи с беременностью и родами исчисляется суммарно и составляет 126 календарных дней (140 календарных дней — в случае рождения двоих и более детей и в случае осложнения родов). Он предоставляется женщинам полностью независимо от количества дней, фактически использованных до родов.

По желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста с выплатой за эти периоды пособия согласно законодательству.

Предприятия, учреждения и организации за счет собственных средств могут предоставлять женщинам частично оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы для ухода за ребенком большей продолжительности.

Отпуск для ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет не предоставляется, если ребенок находится на государственном обеспечении, кроме приемных детей в приемных семьях и детей-воспитанников в детских домах семейного типа.

Если ребенок требует домашнего ухода, женщине в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста.

Отпуска для ухода за ребенком, предусмотренные частями третьей, четвертой и шестой настоящей статьи, могут быть использованы полностью или частями также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, фактически ухаживающими за ребенком.

По желанию женщины или лиц, указанных в части седьмой настоящей статьи, в период пребывания их в отпуске для ухода за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

### **Статья 180. Присоединение ежегодного отпуска к отпуску в связи с беременностью и родами**

В случае предоставления женщинам отпуска в связи с беременностью и родами собственник или уполномоченный им орган обязан по заявлению женщины присоединить к нему ежегодные основной и дополнительный отпуска независимо от продолжительности ее работы на данном предприятии, в учреждении, организации в текущем рабочем году.

### **Статья 181. Порядок предоставления отпуска для ухода за ребенком и зачисления его в стаж работы**

Отпуск для ухода за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 настоящего Кодекса) предоставляются по заявлению женщины или лиц, указанных в части седьмой статьи 179 настоящего Кодекса, полностью или частично в пределах установленного периода и оформляются приказом (распоряжением) собственника или уполномоченного им органа.

Отпуск для ухода за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 настоящего Кодекса) зачисляются как в общий, так и в непрерывный стаж работы и в стаж работы по специальности. Время отпусков, указанных в настоящей статье, в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, не засчитывается.

## **Статья 182. Отпуска женщинам, усыновившим детей**

Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из роддома, предоставляется отпуск со дня усыновления продолжительностью 56 календарных дней (70 календарных дней — при усыновлении двух и более детей) с выплатой государственной помощи в установленном порядке.

Женщинам, усыновившим ребенка из числа детей-сирот или детей, лишенных родительской опеки, старше трех лет, предоставляется единовременный оплачиваемый отпуск в связи с усыновлением ребенка продолжительностью 56 календарных дней (70 календарных дней — при усыновлении двух и более детей) без учета праздничных и нерабочих дней после вступления в законную силу решения об усыновлении ребенка. Этот отпуск может быть использован также отцом ребенка.

Женщинам, усыновившим ребенка (или одновременно двух и более детей), предоставляются отпуска для ухода за ним на условиях и в порядке, установленных статьями 179 и 181 настоящего Кодекса.

## **Статья 182<sup>1</sup>. Дополнительный отпуск работникам, которые имеют детей или совершеннолетнего ребенка с инвалидностью с детства подгруппы А I группы**

Женщине, которая работает и имеет двух или больше детей возрастом до 15 лет или ребенка-инвалида, или усыновившей ребенка, матери особы с инвалидностью с детства подгруппы А I группы, одинокой матери, отцу ребенка или особы с инвалидностью с детства подгруппы А I группы, воспитывающий их без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также лицу, взявшему под опеку ребенка или особу с инвалидностью с детства подгруппы А I группы, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней (статья 73 этого Кодекса).

При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 календарных дней.

Указанный в части первой настоящей статьи отпуск предоставляется сверх ежегодных отпусков, предусмотренных статьями 75 и 76 настоящего Кодекса, а также сверх ежегодных отпусков, установленных другими законами и нормативно-правовыми актами, и переносится на другой период или продлевается в порядке, определенном статьей 80 настоящего Кодекса.

## **Статья 183. Перерывы для кормления ребенка**

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, кроме общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый.

При наличии двоих и более грудных детей продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации и с учетом желания матери.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

## **Статья 184. Гарантии при приеме на работу и запрет увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей**

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и понижать им заработную плату по

мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида.

При отказе в приеме на работу указанным категориям женщин собственник или уполномоченный им орган обязаны сообщать им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет — часть шестая статьи 179), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида по инициативе собственника или уполномоченного им органа не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется также в случаях их увольнения после окончания срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не более трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

### **Статья 185. Предоставление беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, путевок в санатории и дома отдыха и предоставление им материальной помощи**

Собственник или уполномоченный им орган должен в случае необходимости выдавать беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет или детей-инвалидов, путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также предоставлять им материальную помощь.

### **Статья 186. Обслуживание матери на предприятиях, в организациях**

На предприятиях и в организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли, детские сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

### **Статья 186<sup>1</sup>. Гарантии лицам, воспитывающим малолетних детей без матери**

Гарантии, установленные статьями 56, 176, 177, частями третьей — восьмой статьи 179, статьями 181, 182, 182<sup>1</sup>, 184, 185, 186 настоящего Кодекса, распространяются также на отцов, воспитывающих детей без матери (в том числе в случае продолжительного пребывания матери в лечебном заведении), а также на опекунов (попечителей), одного из приемных родителей, родителей-воспитателей.

## **Глава XIII ТРУД МОЛОДЕЖИ**

### **Статья 187. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях**

Несовершеннолетние, т. е. лица, не достигшие восемнадцати лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными законодательством Украины.

### **Статья 188. Возраст, с которого допускается прием на работу**

Не допускается прием на работу лиц моложе шестнадцати лет.

С согласия одного из родителей или лица, которое его заменяет, могут, в порядке исключения, приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет.

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкой работы, не наносящей вред здоровью и не нарушающей процесса учебы, в свободное от учебы время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с согласия одного из родителей или лица, которое его заменяет.

#### **Статья 189. Учет работников, не достигших восемнадцати лет**

На каждом предприятии, в учреждении, организации должен вестись специальный учет работников, не достигших восемнадцати лет, с указанием даты их рождения.

#### **Статья 190. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет**

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах. Запрещается также привлекать лиц моложе восемнадцати лет к поднятию и перемещению вещей, масса которых превышает установленные для них предельные нормы. Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, а также предельные нормы поднятия и перемещения тяжестей лицами моложе восемнадцати лет утверждаются центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны здоровья, по соглашению с центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны труда.

#### **Статья 191. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет**

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 21 года, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

#### **Статья 192. Запрет привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни**

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

#### **Статья 193. Нормы выработки для молодых рабочих**

Для рабочих в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенному рабочему времени для лиц, не достигших восемнадцати лет.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию после окончания общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также для прошедших обучение непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определенные ими сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### **Статья 194. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы**

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в том же размере, что и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Работа работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам,

оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия могут устанавливать ученикам доплаты к заработной плате.

### **Статья 195. Отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет**

Ежегодные отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляются в удобное для них время.

Ежегодные отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет полной продолжительности в первый год работы предоставляются по их заявлению до наступления шестимесячного срока непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

### **Статья 196. Дополнительные гарантии в содействии трудоустройству**

Для трудоустройства молодежи, которая закончила или прекратила обучение в общеобразовательных, профессионально-технических и высших учебных заведениях, уволилась со срочной военной службы, военной службы по призыву при мобилизации на особый период, военной службы по призыву лиц офицерского состава или альтернативной (невоенной) службы (в течение шести месяцев после окончания или прекращения учебы или службы) и впервые принимается на работу, детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки, лиц, которым исполнилось 15 лет и которые по согласию одного из родителей или лица, которое их заменяет, могут, как исключение, приниматься на работу, а также других категорий лиц, которые имеют дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, предприятиям, учреждениям и организациям устанавливается квота согласно Закону Украины "О занятости населения".

### **Статья 197. Предоставление молодежи первого рабочего места**

Трудоспособной молодежи — гражданам Украины в возрасте от 15 до 28 лет после окончания или прекращения учебы в общеобразовательных, профессиональных учебно-воспитательных и высших учебных заведениях, завершения профессиональной подготовки и переподготовки, а также после увольнения со срочной военной службы, военной службы по призыву при мобилизации на особый период, военной службы по призыву лиц офицерского состава или альтернативной (невоенной) службы предоставляется первое рабочее место на срок не менее двух лет.

Молодым специалистам — выпускникам государственных учебных заведений, потребность в которых ранее была заявлена предприятиями, учреждениями, организациями, предоставляется работа по специальности на период не менее трех лет в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

### **Статья 198. Ограничение увольнения работников моложе восемнадцати лет**

Увольнение работников моложе восемнадцати лет по инициативе собственника или уполномоченного им органа допускается, кроме соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) службы по делам детей. При этом увольнение на основаниях, указанных в пунктах 1, 2 и 6 статьи 40 настоящего Кодекса, производится только в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

### **Статья 199. Расторжение трудового договора с несовершеннолетним по требованию его родителей или других лиц**

Родители, усыновители и опекуны несовершеннолетнего, а также государственные органы и служебные лица, на которых возложены надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, имеют право требовать расторжения трудового договора с несовершеннолетним, в том числе и срочного, если продление его действия угрожает здоровью несовершеннолетнего или нарушает его законные интересы.

#### **Статья 200. Участие молодежных организаций в рассмотрении вопросов труда и быта молодежи**

Выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) предприятия, учреждения, организации и собственник или уполномоченный им орган рассматривают вопросы о поощрении молодых работников, распределении для них жилья и мест в общежитиях, охране труда, их увольнении, использовании средств на развитие культурно-массовой и спортивной работы с участием представителя молодежной организации на условиях, определенных коллективным договором.

### **Глава XIV ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С УЧЕБОЙ**

#### **Статья 201. Организация производственного обучения**

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, собственник или уполномоченный им орган организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другое производственное обучение за счет предприятия, организации, учреждения.

#### **Статья 202. Создание необходимых условий для совмещения работы с учебой**

Работникам, которые проходят производственное обучение или учатся в учебных заведениях без отрыва от производства, собственник или уполномоченный им орган должен создавать необходимые условия для совмещения работы с учебой.

#### **Статья 203. Поощрение работников, совмещающих работу с учебой**

При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками производственного обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка, и успешное прохождение работниками обучения в учебных заведениях.

#### **Статья 204. Осуществление производственного обучения в рабочее время**

Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве путем индивидуального, бригадного и курсового обучения проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

#### **Статья 205. Недопустимость привлечения к работе, не касающейся изучаемой специальности**

В период производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям работники не могут использоваться на какой-либо работе, не касающейся изучаемой ими специальности.

#### **Статья 206. Предоставление работы в соответствии с приобретенной квалификацией**

Рабочему, который успешно закончил производственное обучение, присваивается



квалификация согласно тарифно-квалификационному справочнику и предоставляется работа согласно приобретенной им квалификации и присвоенному разряду.

### **Статья 207. Оплата труда за время производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям**

За время прохождения производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям работникам выплачивается заработная плата в порядке и в размерах, определяемых законодательством.

### **Статья 208. Льготы для работников, которые учатся в средних и профессионально-технических учебных заведениях**

Для работников, которые учатся без отрыва от производства в средних и профессионально-технических учебных заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке; им предоставляются также и другие льготы.

### **Статья 209. Сокращение рабочего времени с сохранением заработной платы для работников, которые учатся в средних общеобразовательных школах**

Для работников, которые успешно учатся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, классах, группах с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, на период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели). Эти лица освобождаются от работы в течение учебного года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов. Работникам, указанным в части первой настоящей статьи, за время освобождения от работы выплачивается 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже минимального размера заработной платы.

### **Статья 210. Освобождение от работы без сохранения заработной платы работников, которые учатся в средних учебных заведениях**

Собственник или уполномоченный им орган может предоставлять без ущерба для производственной деятельности работникам, которые учатся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, классах, группах с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, по их желанию, в период учебного года без сохранения заработной платы один — два свободных от работы дня в неделю.

### **Статья 211. Дополнительный отпуск в связи с учебой в средних учебных заведениях**

Работникам, получающим общее среднее образование в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, классах, группах с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на период сдачи:

- 1) выпускных экзаменов в основной школе — продолжительностью 10 календарных дней;
- 2) выпускных экзаменов в старшей школе — продолжительностью 23 календарных дня;
- 3) переводных экзаменов в основной и старшей школах — от 4 до 6 календарных дней.

Работникам, сдающим экзамены экстерном за основную или старшую школу, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью соответственно 21 и 28 календарных дней.

## **Статья 212. Время предоставления ежегодных отпусков работникам, которые учатся в учебных заведениях**

Работникам, которые учатся в учебных заведениях без отрыва от производства, ежегодные отпуска по их желанию присоединяются ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, времени подготовки и защиты дипломного проекта и других работ, предусмотренных учебной программой.

Работникам, которые учатся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, классах, группах с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, ежегодные отпуска по их желанию предоставляются с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы до начала учебы в этих заведениях.

Работникам, которые успешно учатся в учебных заведениях без отрыва от производства и желают присоединить отпуск ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, времени подготовки и защиты дипломного проекта и других работ, предусмотренных учебной программой, ежегодные отпуска полной продолжительности за первый год работы предоставляются до наступления шестимесячного срока непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

## **Статья 213. Дополнительный отпуск в связи с учебой в профессионально-технических учебных заведениях**

Работникам, которые успешно учатся на вечерних отделениях профессионально-технических учебных заведений, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для подготовки и сдачи экзаменов общей продолжительностью 35 календарных дней в течение учебного года.

## **Статья 214. Отпуска без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения**

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Работникам, которые учатся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, в период учебного года предоставляется, по их желанию, один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы. Для сдачи выпускных экзаменов им предоставляется дополнительный отпуск на условиях, предусмотренных частью первой настоящей статьи.

## **Статья 215. Льготы работникам, которые учатся в высших учебных заведениях**

Работникам, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения, предоставляются дополнительные отпуска в связи с учебой, а также другие льготы, предусмотренные законодательством.

## **Статья 216. Дополнительный отпуск в связи с учебой в высших учебных заведениях, учебных заведениях последипломного образования и аспирантуре**

Работникам, которые успешно учатся без отрыва от производства в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов для тех, кто учится на первом и втором курсах в высших учебных заведениях: первого и второго уровней аккредитации с вечерней формой обучения — 10 календарных

дней;

третьего и четвертого уровней аккредитации с вечерней формой обучения — 20 календарных дней;

независимо от уровня аккредитации с заочной формой обучения — 30 календарных дней;

2) на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов для тех, кто учится на третьем и следующих курсах в высших учебных заведениях:

первого и второго уровней аккредитации с вечерней формой обучения — 20 календарных дней;

третьего и четвертого уровней аккредитации с вечерней формой обучения — 30 календарных дней;

независимо от уровня аккредитации с заочной формой обучения — 40 календарных дней;

3) на период сдачи государственных экзаменов в высших учебных заведениях независимо от уровня аккредитации — 30 календарных дней;

4) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) студентам, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения первого и второго уровней аккредитации, — два месяца, а в высших учебных заведениях третьего и четвертого уровней аккредитации — четыре месяца.

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, приобретающим второе (следующее) высшее образование по заочной (вечерней) форме обучения в учебных заведениях последиplomного образования и высших учебных заведениях, имеющих в своем подчинении подразделения последиplomного образования, определяется как для лиц, которые учатся на третьем и следующих курсах высшего учебного заведения соответствующего уровня аккредитации.

Работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру с отрывом или без отрыва от производства, для подготовки и сдачи экзаменов предоставляется один раз в год дополнительный оплачиваемый отпуск из расчета 10 календарных дней на каждый экзамен.

Работникам, которые учатся без отрыва от производства в аспирантуре и успешно выполняют индивидуальный план подготовки, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Для работников, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения, в которых учебный процесс имеет свои особенности, законодательством может устанавливаться другая продолжительность отпусков в связи с учебой.

Отпуска, предусмотренные пунктами 1 и 2 части первой и частью четвертой настоящей статьи, предоставляются в течение учебного года.

### **Статья 217. Сохранение заработной платы на время дополнительных отпусков в связи с учебой**

На время дополнительных отпусков в связи с учебой (статьи 211, 213, 216 настоящего Кодекса) за работниками по основному месту работы сохраняется средняя заработная плата.

### **Статья 218. Предоставление работникам, которые учатся в высших учебных заведениях и аспирантуре, свободных от работы дней**

Работникам, которые учатся на последних курсах высших учебных заведений, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов предоставляется еженедельно при шестидневной рабочей неделе один свободный от работы день для подготовки к занятиям с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы, но не ниже минимального размера заработной

платы.

При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при условии сохранения общего количества свободных от работы часов.

В течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов работникам, по их желанию, могут быть предоставлены дополнительно еще один — два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

Работникам, которые учатся без отрыва от производства в аспирантуре, по их желанию в течение четырех лет обучения предоставляется один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов средней заработной платы работника.

Работникам, которые учатся без отрыва от производства в аспирантуре, в течение четвертого года обучения предоставляется по их желанию дополнительно еще один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы.

### **Статья 219. Оплата проезда к месту нахождения высшего учебного заведения**

Собственник или уполномоченный им орган оплачивает работникам, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения, проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно один раз в год на установочные занятия, для выполнения лабораторных работ и сдачи зачетов и экзаменов — в размере 50 процентов стоимости проезда.

В таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

### **Статья 220. Ограничение сверхурочных работ для работников, которые учатся**

Работников, которые учатся без отрыва от производства в средних и профессионально-технических учебных заведениях, запрещается привлекать в дни занятий к сверхурочным работам.

## **Глава XV ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

### **Статья 221. Органы, рассматривающие трудовые споры**

Трудовые споры рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) районными, районными в городе, городскими или горрайонными судами.

Такой порядок рассмотрения трудовых споров, возникающих между работником и собственником или уполномоченным им органом, применяется независимо от формы трудового договора.

Установленный порядок рассмотрения трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной платной должности членов общественных и других объединений граждан по решению органов, которые их избрали.

### **Статья 222. Порядок рассмотрения трудовых споров некоторых категорий работников**

Особенности рассмотрения трудовых споров судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и других учреждений прокуратуры, имеющих классные чины, устанавливаются законодательством.

### **Статья 223. Организация комиссий по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее 15 человек.

Порядок избрания, численность, состав и срок полномочий комиссии определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации. При этом количество рабочих в составе комиссии по трудовым спорам предприятия должно быть не менее половины ее состава.

Комиссия по трудовым спорам выбирает из своего состава председателя, его заместителей и секретаря комиссии.

По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации могут быть созданы комиссии по трудовым спорам в цехах и других аналогичных подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам предприятий, учреждений, организаций.

В комиссиях по трудовым спорам подразделений могут рассматриваться трудовые споры в рамках полномочий этих подразделений.

Организационно-техническое обеспечение комиссии по трудовым спорам (предоставление оборудованного помещения, печатающей и другой техники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т. п.) осуществляется собственником или уполномоченным им органом.

Комиссия по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации имеет печать установленного образца.

### **Статья 224. Компетенция комиссии по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях, за исключением споров, указанных в статьях 222, 232 настоящего Кодекса. Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзной организации, представляющей его интересы, не урегулировал расхождения при непосредственных переговорах с собственником или уполномоченным им органом.

### **Статья 225. Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам и порядок приема заявлений работника**

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в спорах о выплате причитающейся ему заработной платы — без ограничения каким-либо сроком.

В случае пропуска по уважительной причине установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить.

Заявление работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации.

### **Статья 226. Порядок и сроки рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Споры должны рассматриваться в присутствии работника, подавшего заявление, представителей собственника или уполномоченного им органа. Рассмотрение спора при отсутствии работника допускается только по его письменному заявлению. По желанию работника при рассмотрении спора от его имени может выступать представитель

профсоюзного органа или по выбору работника другое лицо, в том числе адвокат. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается до следующего заседания. При повторной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии этого заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление снова в пределах трехмесячного срока со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать специалистам проведение технических, бухгалтерских и других проверок, требовать от собственника или уполномоченного им органа необходимые расчеты и документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей избранных в ее состав членов.

Работник и собственник или уполномоченный им орган имеют право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Член комиссии, которому заявлен отвод, не принимает участия в решении вопроса об отводе.

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и секретарем.

### **Статья 227. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам принимает решения большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

В решении указываются: полное наименование предприятия, учреждения, организации, фамилия, имя и отчество работника, обратившегося в комиссию, или его представителя, дата обращения в комиссию и дата рассмотрения спора, суть спора, фамилии членов комиссии, собственника или представителей уполномоченного им органа, результаты голосования и мотивированное решение комиссии.

Копии решения комиссии в трехдневный срок вручаются работнику, собственнику или уполномоченному им органу.

### **Статья 228. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам**

В случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам работник или собственник либо уполномоченный им орган могут обжаловать ее решение в суде в десятидневный срок со дня вручения им выписки из протокола заседания комиссии или его копии. Пропуск указанного срока не является основанием отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу. Если пропущенный срок не будет восстановлен, заявление не рассматривается, и остается в силе решение комиссии по трудовым спорам.

### **Статья 229. Срок выполнения решения комиссии по трудовым спорам**

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит выполнению собственником или уполномоченным им органом в трехдневный срок по окончании десяти дней, предусмотренных на его обжалование (статья 228), за исключением случаев, предусмотренных частью пятой статьи 235 настоящего Кодекса.

### **Статья 230. Порядок выполнения решения комиссии по трудовым спорам**

В случае невыполнения собственником или уполномоченным им органом решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 229) работнику комиссией по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

В удостоверении указываются наименование органа, вынесшего решение по трудовому спору, даты принятия и выдачи и номер решения, фамилия, имя, отчество и адрес взыскателя, наименование и адрес должника, номера его счетов в банках, решение по существу спора, срок предъявления удостоверения к исполнению. Удостоверение заверяется подписью председателя или заместителя председателя комиссии по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации и печатью комиссии по трудовым спорам. Удостоверение не выдается, если работник или собственник либо уполномоченный им орган обратился в установленный статьей 228 срок с заявлением о решении трудового спора в районный, районный в городе, городской или горрайонный суд.

На основании удостоверения, предъявленного не позднее трехмесячного срока в орган государственной исполнительной службы или частному исполнителю, государственный исполнитель или частный исполнитель выполняет решение комиссии по трудовым спорам в принудительном порядке.

### **Статья 231. Рассмотрение трудовых споров в районных, районных в городе, городских или горрайонных судах**

В районных, районных в городе, городских или горрайонных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работника или собственника либо уполномоченного им органа, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации (подразделения);

### **Статья 232. Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в районных, районных в городе, городских или горрайонных судах**

Непосредственно в районных, районных в городе, городских или горрайонных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- 1) работников предприятий, учреждений, организаций, где комиссии по трудовым спорам не избираются;
- 2) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, изменении даты и формулировки причины увольнения, оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, указанных в части третьей статьи 221 и статьи 222 настоящего Кодекса;
- 3) руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, учреждения, организации, его заместителей, а также служебных лиц органов доходов и сборов которым присвоены персональные звания, и служебных лиц центральных органов исполнительной власти, которые реализуют государственную политику в сфере государственного финансового контроля и контроля за ценами; руководящих работников, которые выбираются, утверждаются или назначаются на должности государственными органами, органами местного самоуправления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула и наложения дисциплинарных взысканий, за исключением споров работников, указанных в части третьей статьи 221 и статьи 222 настоящего Кодекса;
- 4) собственника или уполномоченного им органа о возмещении работниками материального ущерба, нанесенного предприятию, учреждению, организации;
- 5) работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с действующим законодательством предварительно был решен собственником или уполномоченным им органом и выборным органом первичной профсоюзной организации

(профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации (подразделения) в рамках предоставленных им прав.

б) работников об оформлении трудовых отношений в случае выполнения ими работы без заключения трудового договора и установления периода такой работы.

Непосредственно в районных, районных в городе, городских или горрайонных судах рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу:

- 1) работников, приглашенных на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации;
- 2) молодых специалистов, закончивших высшее учебное заведение и в установленном порядке направленных на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;
- 3) беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет или ребенка с инвалидностью, а одиноких матерей (отцов) — при наличии ребенка в возрасте до 14 лет;
- 4) выборных работников после окончания срока полномочий;
- 5) работников, которым предоставлено право обратного приема на работу;
- б) других лиц, с которыми собственник или уполномоченный им орган в соответствии с действующим законодательством обязан заключить трудовой договор.

### **Статья 233. Сроки обращения в районный, районный в городе, городской или горрайонный суд по поводу решения трудовых споров**

Работник может обратиться с заявлением о решении трудового спора непосредственно в районный, районный в городе, городской или горрайонный суд в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении — в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.

В случае нарушения законодательства об оплате труда работник имеет право обратиться в суд с иском о взыскании причитающейся ему заработной платы без ограничения каким бы то ни было сроком.

Для обращения собственника или уполномоченного им органа в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, нанесенного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год со дня выявления нанесенного работником ущерба.

Установленный частью третьей настоящей статьи срок применяется и при обращении в суд вышестоящего органа.

### **Статья 234. Восстановление судом сроков, пропущенных по уважительным причинам**

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных статьей 233 настоящего Кодекса, районный, районный в городе, городской или горрайонный суд может восстановить эти сроки.

### **Статья 235. Восстановление на работе, изменение формулировки причин увольнения, оформления трудовых отношений с работником, который выполнял работу без заключения трудового договора, и установления периода такой работы**

В случае увольнения без законного основания или незаконного перевода на другую работу, в том числе в связи с сообщением о нарушении требований Закона Украины "О предотвращении коррупции" другим лицом, работник должен быть восстановлен на предыдущей работе органом, рассматривающим трудовой спор.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год. Если заявление о восстановлении на работе рассматривается больше одного года не по вине работника, орган, рассматривающий



трудовой спор, выносит решение о выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не отвечающей действующему законодательству, если это не влечет за собой восстановления работника на работе, орган, рассматривающий трудовой спор, обязан изменить формулировку и указать в решении причину увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала трудоустройству работника, орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула в порядке и на условиях, предусмотренных частью второй настоящей статьи.

В случае наличия оснований для восстановления на работе работника, который был уволен в связи с осуществленным им или членом его семьи сообщением о нарушении требований Закона Украины "О предотвращении коррупции" другим лицом, и за его отказа от такого обновления орган, который рассматривает трудовой спор, принимает решение о выплате ему компенсации в размере шестимесячного среднего заработка.

В случае задержки выдачи трудовой книжки по вине собственника или уполномоченного им органа работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула. При вынесении решения об оформлении трудовых отношений с работником, который выполнял работу без заключения трудового договора, и установления периода такой работы или работы на условиях неполного рабочего времени, в случае фактического выполнения работы полное рабочее время, установленный на предприятии, в учреждении, организации, орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о начислении и выплате такому работнику заработной платы в размере не ниже средней заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности в регионе в соответствующем периоде без учета фактически выплаченной заработной платы, о начислении и уплате в соответствии с законодательством налога на доходы физических лиц и суммы единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование за установленный период работы.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом, рассматривающим трудовой спор, подлежит немедленному выполнению.

### **Статья 236. Оплата вынужденного прогула при задержке выполнения решения о восстановлении на работе работника**

В случае задержки собственником или уполномоченным им органом выполнения решения органа, рассматривавшего трудовой спор о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, этот орган выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за время задержки.

### **Статья 237. Возложение материальной ответственности на служебное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника**

Суд возлагает на служебное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность покрыть ущерб, нанесенный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой работнику времени вынужденного прогула или времени выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод осуществлены с нарушением закона или если собственник или уполномоченный им орган задержал выполнение решения суда о восстановлении на работе.

### **Статья 237<sup>1</sup>. Возмещение собственником или уполномоченным им органом морального ущерба**

Возмещение собственником или уполномоченным им органом морального ущерба работнику производится, если нарушения его законных прав привели к моральным страданиям, потере нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Порядок возмещения морального ущерба определяется законодательством.

### **Статья 238. Удовлетворение денежных требований**

При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статья 235), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм без ограничения каким-либо сроком.

### **Статья 239. Ограничение поворота выполнения решений по трудовым спорам**

В случае отмены выполненных судебных решений о взыскании заработной платы или других выплат, вытекающих из трудовых правоотношений, поворот выполнения допускается только тогда, когда отмененное решение основывалось на сообщенных истцом ложных сведениях или поданных им поддельных документах.

На этих же основаниях допускается взыскание с работников сумм, выплаченных им в соответствии с ранее принятым решением комиссии по трудовым спорам при повторном рассмотрении спора.

### **Статья 240. Исключена.**

### **Статья 240<sup>1</sup>. Принятие решений органом, рассматривающим трудовые споры, в случае невозможности восстановления работника на работе в результате прекращения деятельности предприятия, учреждения, организации**

Если работник уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка, но восстановление его на предыдущей работе невозможно в результате ликвидации предприятия, учреждения, организации, орган, рассматривающий трудовой спор, обязывает ликвидационную комиссию или собственника (орган, уполномоченный управлять имуществом ликвидированного предприятия, учреждения, организации, а в соответствующих случаях — правопреемника), выплатить работнику заработную плату за все время вынужденного прогула. Одновременно орган, рассматривающий трудовой спор, признает работника уволенным по пункту 1 статьи 40 настоящего Кодекса. На такого работника распространяются льготы и компенсации, предусмотренные статьей 493 настоящего Кодекса для высвобождающихся работников, а его занятость обеспечивается согласно Закону Украины "О занятости населения".

### **Статья 241. Исключена.**

### **Статья 241<sup>1</sup>. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом**

Сроки возникновения и прекращения трудовых прав и обязанностей исчисляются годами, месяцами, неделями и днями.

Срок, исчисляемый годами, заканчивается в соответствующий месяц и число последнего года срока.

Срок, исчисляемый месяцами, заканчивается в соответствующее число последнего месяца срока. Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на месяц, не имеющий соответствующего числа, то срок заканчивается в последний день этого месяца.

Срок, исчисляемый неделями, заканчивается в соответствующий день недели.

Если сроки определяются днями, то их исчисляют со дня, следующего после того дня, с которого начинается срок. Если последний день срока приходится на праздничный, выходной или нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший рабочий день.

## **Статья 242. Исключена.**

## **Глава XVI ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ, УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

### **Статья 243. Право граждан на объединение в профессиональные союзы**

В соответствии с Конституцией Украины и Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" граждане Украины имеют право на основании свободного волеизъявления без какого бы то ни было разрешения создавать профессиональные союзы с целью представительства, осуществления и защиты своих трудовых и социально-экономических прав и интересов, вступать в них и выходить из них на условиях и в порядке, определенных их уставами, принимать участие в работе профессиональных союзов.

Государство признает профессиональные союзы полномочными представителями работников и защитниками их трудовых, социально-экономических прав и интересов в органах государственной власти и местного самоуправления, в отношениях с собственником или уполномоченным им органом, а также с другими объединениями граждан.

### **Статья 244. Права профессиональных союзов, их объединений**

Права профессиональных союзов, их объединений определяются Конституцией Украины, Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", настоящим Кодексом, другими нормативно-правовыми актами.

### **Статья 245. Право работников принимать участие в управлении предприятиями, учреждениями, организациями**

Работники имеют право принимать участие в управлении предприятиями, учреждениями, организациями через общие собрания (конференции), советы трудовых коллективов, профессиональные союзы, действующие в трудовых коллективах, другие органы, уполномоченные трудовым коллективом на представительство, вносить предложения по улучшению работы предприятия, учреждения, организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

Собственник или уполномоченный им орган обязан создавать условия, которые бы обеспечивали участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Служебные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны в установленный срок рассматривать критические замечания и предложения работников и уведомлять их о принятых мерах.

### **Статья 246. Первичные профсоюзные организации на предприятиях, в учреждениях, организациях**

Первичные профсоюзные организации на предприятиях, в учреждениях, организациях и их структурных подразделениях представляют интересы своих членов и защищают их

трудовые, социально-экономические права и интересы.

Первичные профсоюзные организации осуществляют свои полномочия через созданные в соответствии с уставом (положением) выборные органы, а в организациях, где выборные органы не создаются, — через профсоюзного представителя, уполномоченного согласно уставу на представительство интересов членов профессионального союза, который действует в пределах прав, предоставленных Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и уставом профессионального союза. Если на предприятии, в учреждении, организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, представительство коллективных интересов работников предприятия, учреждения, организации по заключению коллективного договора осуществляется объединенным представительным органом в порядке, определенном частью второй статьи 12 настоящего Кодекса.

### **Статья 247. Полномочия выборного органа первичной профсоюзной организации на предприятии, в учреждении, организации**

Выборный орган первичной профсоюзной организации на предприятии, в учреждении, организации:

- 1) заключает и контролирует выполнение коллективного договора, отчитывается о его выполнении на общем собрании трудового коллектива, обращается с требованием к соответствующим органам о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение условий коллективного договора;
- 2) совместно с собственником или уполномоченным им органом решает вопросы внедрения, пересмотра и изменений норм труда;
- 3) совместно с собственником или уполномоченным им органом решает вопросы оплаты труда работников, форм и систем оплаты труда, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий внедрения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных выплат;
- 4) совместно с собственником или уполномоченным им органом решает вопросы рабочего времени и времени отдыха, согласовывает графики сменности и предоставления отпусков, внедрения суммированного учета рабочего времени, дает разрешение на проведение сверхурочных работ, работ в выходные дни и т. п.;
- 5) совместно с собственником или уполномоченным им органом решает вопросы социального развития предприятия, улучшения условий труда, материально-бытового, медицинского обслуживания работников;
- 6) принимает участие в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот;
- 7) принимает участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения или организации;
- 8) представляет интересы работников по их поручению при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и в коллективном трудовом споре, содействует его решению;
- 9) принимает решение о требовании к собственнику или уполномоченному им органу расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководителем предприятия, учреждения, организации, если он нарушает Закон Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законодательство о труде, уклоняется от участия в переговорах по заключению или изменению коллективного договора, не выполняет обязательств по коллективному договору, допускает другие нарушения законодательства о коллективных договорах;
- 10) дает согласие или отказывает в предоставлении согласия на расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа с работником,

являющимся членом профессионального союза, действующего на предприятии, в учреждении и организации, в случаях, предусмотренных законом;

11) принимает участие в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, в работе комиссии по вопросам охраны труда;

12) осуществляет общественный контроль за выполнением собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде и об охране труда, за обеспечением на предприятии, в учреждении, организации безопасных и безвредных условий труда, производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда, требует устранения выявленных недостатков;

13) осуществляет контроль за подготовкой и предоставлением собственником или уполномоченным им органом документов, необходимых для назначения пенсий работникам и членам их семей;

14) осуществляет контроль за предоставлением пенсионерам и инвалидам, которые до выхода на пенсию работали на предприятии, в учреждении, организации, права пользования наравне с его работниками имеющимися возможностями по медицинскому обслуживанию, обеспечению жильем, путевками в оздоровительные и профилактические заведения и другими социальными услугами и льготами в соответствии с уставом предприятия, учреждения, организации и коллективным договором;

15) представляет интересы застрахованных лиц в комиссии по социальному страхованию, направляет работников в санатории, профилактории и дома отдыха, туристические комплексы, базы и оздоровительные заведения на условиях, предусмотренных коллективным договором или соглашением, проверяет состояние организации медицинского обслуживания работников и членов их семей;

16) определяет вместе с собственником или уполномоченным им органом согласно коллективному договору размер средств, которые будут направлены на строительство, реконструкцию, содержание жилья, ведет учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, распределяет в установленном законодательством порядке жилую площадь в домах, сооруженных за средства или с участием предприятия, учреждения, организации, а также жилую площадь, которая предоставляется собственнику в распоряжение в других домах, осуществляет контроль за жилищно-бытовым обслуживанием работников;

17) представляет интересы работников предприятия-должника в ходе процедуры банкротства.

Выборные органы профсоюзной организации, действующие на предприятии, в учреждении, организации, имеют также другие права, предусмотренные законодательством Украины.

### **Статья 248. Гарантии деятельности профсоюзов**

Для реализации полномочий профсоюзов, предусмотренных Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", члены выборных органов профсоюзных организаций предприятий, учреждений и организаций, вышестоящих профсоюзных органов, а также полномочные представители этих органов имеют право:

1) беспрепятственно посещать и осматривать места работы на предприятии, в учреждении, организации, где работают члены профсоюзов;

2) требовать и получать от собственника или уполномоченного им органа, другого должностного лица соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий труда, выполнения коллективных договоров, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав работников;

3) непосредственно обращаться в устной или письменной форме к собственнику или уполномоченному им органу, должностным лицам по профсоюзным вопросам;

- 4) проверять работу заведений торговли, общественного питания, здравоохранения, детских заведений, общежитий, транспортных предприятий и предприятий бытового обслуживания, принадлежащих или предоставляющих услуги предприятию, учреждению, организации, в которых работают члены профсоюзов;
- 5) размещать собственную информацию в помещениях и на территории предприятия, учреждения, организации в доступных для работников местах;
- 6) проверять расчеты по оплате труда и государственному социальному страхованию, использованию средств на социальные и культурные мероприятия и жилищное строительство.

#### **Статья 249. Обязанность собственника или уполномоченного им органа по созданию условий для деятельности профсоюзов**

Собственник или уполномоченный им орган обязан содействовать созданию надлежащих условий для деятельности первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятии, в учреждении, организации.

Помещение для работы выборного профсоюзного органа и проведения собрания работников, являющихся членами профессионального союза, со всем необходимым оборудованием, связью, отоплением, освещением, уборкой, транспортом, охраной предоставляется собственником или уполномоченным им органом в порядке, предусмотренном коллективным договором.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, собственник или уполномоченный им орган ежемесячно бесплатно удерживает из заработной платы и перечисляет на счет профессионального союза членские профсоюзные взносы работников согласно заключенному коллективному договору или отдельному соглашению в сроки, определенные настоящим договором или соглашением. Собственник или уполномоченный им орган не вправе задерживать перечисление указанных средств. Споры, связанные с невыполнением собственником или уполномоченным им органом этих обязанностей, рассматриваются в судебном порядке.

Здания, помещения, сооружения, в том числе арендованные, предназначенные для ведения культурно-образовательной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников предприятия, учреждения, организации и членов их семей, а также оздоровительные лагеря могут передаваться на договорных началах в пользование профсоюзным организациям этого предприятия, учреждения, организации.

#### **Статья 250. Отчисления средств предприятиями, учреждениями, организациями первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу**

Собственники или уполномоченные ими органы обязаны отчислять средства первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу в размерах, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, но не менее 0,3 процента фонда оплаты труда в соответствии с Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

#### **Статья 251. Обязанность собственника или уполномоченного им органа предоставлять информацию на запросы профсоюзов, их объединений**

Собственник или уполномоченный им орган обязан в недельный срок предоставлять на запросы профсоюзов, их объединений информацию об условиях и оплате труда работников, социально-экономическом развитии предприятия, учреждения, организации и выполнении коллективных договоров и соглашений.

При задержке выплаты заработной платы собственник или уполномоченный им орган

обязан по требованию выборных профсоюзных органов предоставить письменное разрешение на получение в банках информации о наличии средств на счетах предприятия, учреждения, организации либо получить такую информацию в банках и предоставить ее профсоюзному органу. В случае отказа собственника или уполномоченного им органа предоставить такую информацию или разрешение на получение информации его действия или бездействие могут быть обжалованы в суде.

## **Статья 252. Гарантии для работников предприятий, учреждений, организаций, избранных в профсоюзные органы**

Работникам предприятий, учреждений, организаций, избранным в состав выборных профсоюзных органов, гарантируются возможности для осуществления их полномочий. Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечения к дисциплинарной ответственности работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, допускается только по предварительному согласию выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение членов выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации (в том числе структурных подразделений), его руководителей, профсоюзного представителя (там, где не избирается выборный орган профессионального союза), кроме случаев соблюдения общего порядка, допускается при наличии предварительного согласия выборного органа, членами которого они являются, а также вышестоящего выборного органа этого профессионального союза (объединения профессиональных союзов).

Увольнение по инициативе собственника или уполномоченного им органа работников, которые избирались в состав профсоюзных органов предприятия, учреждения, организации, не допускается в течение года после окончания срока, на который избирался этот состав (кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в связи с состоянием здоровья, препятствующим продолжению данной работы, или совершения работником действий, за которые законом предусмотрена возможность увольнения с работы или службы). Такая гарантия не дается работникам в случае досрочного прекращения полномочий в этих органах в связи с ненадлежащим выполнением своих обязанностей или по собственному желанию, за исключением случаев, если это связано с состоянием здоровья.

Работникам, уволенным в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, по завершении срока их полномочий предоставляется предыдущая работа (должность) или с согласия работника другая равноценная работа (должность).

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своих производственных или служебных обязанностей, предоставляется на условиях, предусмотренных коллективным договором, свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в консультациях и переговорах, выполнения других общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на время участия в работе выборных профсоюзных органов, но не менее 2 часов в неделю.

На время профсоюзной учебы работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов предприятия, учреждения, организации, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 6 календарных дней с сохранением средней заработной платы за счет собственника или уполномоченного им органа.

За работниками, избранными в состав выборных органов профсоюзной организации, действующей на предприятии, в учреждении, организации, сохраняются социальные льготы и поощрения, установленные для других работников по месту работы в соответствии с законодательством. На предприятии за счет его средств этим работникам могут быть

предоставлены дополнительные льготы, если это предусмотрено коллективным договором. Положения настоящей статьи в части особенностей привлечения к дисциплинарной ответственности и увольнения не распространяются на прокуроров, полицейских и сотрудников Национальной полиции, Службы безопасности Украины, Государственного бюро расследований Украины, Национального антикоррупционного бюро Украины и органов, осуществляющих контроль за соблюдением налогового законодательства

## Глава XVI-A ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

### **Статья 252<sup>1</sup>. Трудовой коллектив предприятия**

Трудовой коллектив предприятия образуют все граждане, которые своим трудом участвуют в его деятельности на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием.

Полномочия трудового коллектива определяются законодательством.

### **Статья 252<sup>2</sup>. Исключена.**

### **Статья 252<sup>3</sup>. Исключена.**

### **Статья 252<sup>4</sup>. Исключена.**

### **Статья 252<sup>5</sup>. Общие принципы материальной заинтересованности трудового коллектива в результатах хозяйственной деятельности**

Достижения и потери в работе предприятия непосредственно сказываются на уровне хозрасчетного дохода коллектива, благополучии каждого работника. Предприятие, обеспечивающее производство и реализацию лучшей продукции (работ, услуг) с меньшими затратами, получает больший хозрасчетный доход и преимущество в своем производственном и социальном развитии и оплате труда работников.

Возмещение предприятием убытков, причиненных другим организациям и государству, уплата штрафов, неустоек и других санкций, установленных законодательством, производятся за счет хозрасчетного дохода коллектива. Собственник или уполномоченный им орган определяет конкретные подразделения и работников, виновных в причинении убытков, понесенных предприятием, доводит это до сведения трудового коллектива и возлагает на конкретные подразделения и работников имущественную (материальную) ответственность в соответствии с законодательством.

### **Статья 252<sup>6</sup>. Формирование коллектива бригады**

Зачисление в бригаду новых работников производится с согласия коллектива бригады. Не допускается отказ бригады в зачислении работников, направленных в бригаду в порядке трудоустройства в соответствии с законодательством (молодых специалистов, выпускников учебных заведений системы профессионально-технического образования, лиц, освобожденных от наказания или принудительного лечения и др.).

Коллектив бригады имеет право требовать от собственника или уполномоченного им органа вывода из состава бригады работников в случае сокращения численности бригады, несоответствия работника выполняемой работе и в других случаях, предусмотренных статьями 40 и 41 настоящего Кодекса. Собственник или уполномоченный им орган в соответствии с законодательством переводит таких работников, с их согласия, на другую работу или увольняет в установленном порядке.



Бригадир выбирается на собрании коллективов бригад (тайным или открытым голосованием) и утверждается руководителем подразделения, в состав которого входят эти бригады.

### **Статья 252<sup>7</sup>. Распределение коллективного заработка в бригаде с применением коэффициента трудового участия**

Коллектив бригады может распределять коллективный заработок с применением коэффициента трудового участия. Коэффициенты членам бригады утверждаются коллективом бригады по представлению бригадира (совета бригады).

При применении коэффициента трудового участия заработная плата работника не может быть ниже установленного государством минимального размера (статья 95).

### **Статья 252<sup>8</sup>. Взаимная ответственность собственника или уполномоченного им органа и бригады**

Собственник или уполномоченный им орган предприятия, объединения, структурного подразделения несет ответственность перед бригадой за создание нормальных условий для высокопроизводительного труда (предоставление работы, обеспечение исправного состояния механизмов и оборудования, технической документацией, материалами и инструментами, энергией, создание безопасных и здоровых условий труда). При невыполнении бригадой производственных показателей по вине собственника или уполномоченного им органа за бригадой сохраняется фонд оплаты труда, рассчитанный по тарифным ставкам. Служебные лица, виновные в нарушении обязанностей собственника или уполномоченного им органа перед бригадой, привлекаются к дисциплинарной ответственности, а за лишние денежные выплаты бригаде — также к материальной ответственности перед предприятием в порядке и размерах, установленных законодательством.

Бригада несет ответственность перед собственником или уполномоченным им органом предприятия за невыполнение по ее вине производственных показателей. В этих случаях оплата производится за выполненную работу, премии и другие поощрительные выплаты не начисляются. Убытки, причиненные предприятию выпуском некачественной продукции по вине бригады, возмещаются из ее коллективного заработка в пределах среднего месячного заработка бригады. При распределении коллективного заработка между членами бригады учитывается вина конкретных работников в выпуске некачественной продукции.

## **Глава XVII ОБЩЕОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### **Статья 253. Лица, подлежащие общеобязательному государственному социальному страхованию**

Лица, работающие по трудовому договору (контракту) на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от формы собственности, вида деятельности и хозяйствования или у физического лица, подлежат общеобязательному государственному социальному страхованию.

### **Статья 254. Средства общеобязательного государственного социального страхования**

Основными источниками средств общеобязательного государственного социального страхования являются взносы собственников предприятий, учреждений, организаций или

уполномоченных ими органов или физического лица, работников. Бюджетные и другие источники средств, необходимые для осуществления общеобязательного государственного социального страхования, предусматриваются соответствующими законами по отдельным видам общеобязательного государственного социального страхования.

#### **Статья 255. Виды материального обеспечения и социальных услуг по общеобязательному государственному социальному страхованию**

Виды материального обеспечения и социальных услуг по общеобязательному государственному социальному страхованию работникам, а в некоторых случаях и членам их семей, условия их предоставления и размеры определяются законами Украины по отдельным видам общеобязательного государственного социального страхования, другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы по общеобязательному государственному социальному страхованию.

#### **Статья 256. Пенсионное обеспечение**

Работники и члены их семей имеют право на государственное пенсионное обеспечение по возрасту, по инвалидности, в связи с потерей кормильца, а также за выслугу лет в соответствии с законом.

#### **Статья 257. Исключена.**

#### **Статья 258. Исключена.**

### **Глава XVIII НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ**

#### **Статья 259. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде**

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде юридическими лицами независимо от формы собственности, вида деятельности, хозяйствования, физическими лицами - предпринимателями, которые используют наемный труд, осуществляет центральный орган исполнительной власти, реализующий государственную политику по вопросам надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины. Центральные органы исполнительной власти осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде на предприятиях, в учреждениях и организациях, находящихся в их функциональном подчинении, кроме органов доходов и сборов, имеющих право с целью проверки соблюдения налогового законодательства осуществлять такой контроль на всех предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности и подчинения.

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профессиональные союзы и их объединения.

#### **Статья 260. Государственный надзор за охраной труда**

Государственный надзор за соблюдением законодательных и других нормативных актов об охране труда осуществляют:

центральный орган исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере охраны труда;

центральный орган исполнительной власти, который реализует государственную политику

в сфере ядерной и радиационной безопасности;

центральный орган исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере осуществления государственного надзора (контроля) в сфере пожарной безопасности;

центральный орган исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере осуществления государственного надзора (контроля) в сфере техногенной безопасности;

центральный орган исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

**Статья 261. Исключена.**

**Статья 262. Исключена.**

**Статья 263. Полномочия местных государственных администраций и советов в области охраны труда**

Местные государственные администрации и советы в пределах соответствующей территории:

обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда;

формируют с участием профсоюзов программы мероприятий по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды, имеющие межотраслевое значение;

осуществляют контроль за соблюдением нормативных актов об охране труда.

**Статья 264. Исключена.**

**Статья 265. Ответственность за нарушение законодательства о труде**

Должностные лица органов государственной власти и органов местного самоуправления, предприятий, учреждений и организаций, виновные в нарушении законодательства о труде, несут ответственность согласно действующему законодательству.

Юридические и физические лица - предприниматели, которые используют наемный труд, несут ответственность в виде штрафа в случае:

фактического допуска работника к работе без оформления трудового договора (контракта), оформление работника на неполное рабочее время в случае фактического выполнения работы полное рабочее время, установленный на предприятии, и выплаты заработной платы (вознаграждения) без начисления и уплаты единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование и налогов - в тридцатикратном размере минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения, за каждого работника, относительно которого совершено нарушение;

нарушение установленных сроков выплаты заработной платы работникам, других выплат, предусмотренных законодательством о труде, более чем за один месяц, выплата их не в полном объеме - в трехкратном размере минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения;

несоблюдение минимальных государственных гарантий в оплате труда - в десятикратном размере минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения, за каждого работника, относительно которого совершено нарушение;

несоблюдение установленных законом гарантий и льгот работникам, привлекаемым к исполнению обязанностей, предусмотренных законами Украины "О воинской обязанности и военной службе", "Об альтернативной (невоенной) службе", "Про мобилизационную подготовку и мобилизацию", - в десятикратном размере минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения, за каждого работника, относительно которого совершено нарушение;

недопущение к проведению проверки по вопросам соблюдения законодательства о труде, создание препятствий в ее проведении - в трехкратном размере минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения;

совершение действий, предусмотренных абзацем шестым настоящей части, при проведении проверки по вопросам выявления нарушений, указанных в абзаце втором настоящей части, - в стократном размере минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения;

нарушение других требований трудового законодательства, кроме предусмотренных абзацами вторым - седьмым настоящей части, - в размере минимальной заработной платы.

Штрафы, наложение которых предусмотрено частью второй настоящей статьи, являются финансовыми санкциями и не относятся к административно-хозяйственным санкциям, определенным главой 27 Хозяйственного кодекса Украины.

Штрафы, указанные в части второй настоящей статьи, налагаются центральным органом исполнительной власти, реализующим государственную политику по вопросам надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, в порядке, установленном Кабинетом Министров Украины.

Штрафы, указанные в абзаце втором части второй настоящей статьи, могут быть наложены центральным органом исполнительной власти, указанным в части четвертой настоящей статьи, без осуществления мероприятия государственного надзора (контроля) на основании решения суда об оформлении трудовых отношений с работником, который выполнял работу без заключения трудового договора, и установления периода такой работы или работы на условиях неполного рабочего времени в случае фактического выполнения работы полное рабочее время, установленный на предприятии, в учреждении, организации.

Исполнение постановления центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику по вопросам надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, возлагается на органы государственной исполнительной службы.

Уплата штрафа не освобождает от устранения нарушений законодательства о труде.