

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
“НАЦІОНАЛЬНИЙ ГІРНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ”



ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра цивільного та господарського права

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

дисципліни

«ТРУДОВЕ ПРАВО»

для студентів спеціальності 6.030601 Менеджмент

Дніпропетровськ
НГУ
2014

Кострюков С.В. Навчально-методичне забезпечення дисципліни “Трудове право” для студентів спеціальності 6.030601 Менеджмент / Упоряд.: С.В. Кострюков; М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2014. – 135 с.

Упорядник

С.В. Кострюков, д-р філос. наук, проф.

Затверджено до видання редакційною радою ДВНЗ “НГУ” (протокол № 4 від 27.06.2014) за поданням методичної комісії з напряму підготовки 6.030401 Правознавство (протокол № 8 від 20.06.2014).

Відповідальний за випуск завідувач кафедри цивільного та господарського права В.І. Андрейцев, д-р юрид. наук, проф.

ЗМІСТ

1. Навчальна програма нормативної дисципліни “Трудове право”	4
Передмова	5
1.1. Вступ	6
1.2. Галузь використання	7
1.3. Нормативні посилання	8
1.4. Базові дисципліни	8
1.5. Обсяг дисципліни	8
1.6. Компетенції, що набуваються та зміст дисципліни	9
1.7. Зміст тем дисципліни	11
1.8. Індивідуальне завдання	14
1.9. Форма підсумкового контролю	17
1.10. Вимоги до навчально-методичного забезпечення дисципліни	18
1.11. Вимоги до засобів діагностики	18
1.12. Рекомендована	19
1.13. Відповідальність за якість викладання та інформаційно-методичного забезпечення	19
2. Робоча навчальна програма з нормативної дисципліни “Трудове право”	20
2.1. Опис навчальної дисципліни	22
2.2. Мета та завдання навчальної дисципліни	23
2.3. Програма навчальної дисципліни	24
2.4. Структура навчальної дисципліни	25
2.5. Теми практичних занять	26
2.6. Самостійна робота. Контрольні питання	28
2.7. Індивідуальні завдання	32
2.8. Методи навчання	35
2.9. Методи контролю	37
2.10. Розподіл балів, які отримують студенти	37
2.11. Методичне забезпечення	38
2.12. Рекомендована література	38
2.13. Інформаційні ресурси	39
Додатки	40
Закон України “Про колективні договори і угоди”	40
Закон України “Про відпустки”	48
Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”	65
Закон України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії діяльності”	78
Закон України “Про оплату праці”	99
Закон України “Про охорону праці”	110

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад “Національний гірничий університет”

СТАНДАРТ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”

*освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів
спеціальності 6.030601 Менеджмент*

Чинний від 2014.01.01

Видання офіційне

Дніпропетровськ
НГУ
2014

ПЕРЕДМОВА

1. РОЗРОБЛЕНО І ВНЕСЕНО

Кафедрою цивільного та господарського права

2. ЗАТВЕРДЖЕНО ТА НАДАНО ЧИННОСТІ

наказом ректора Національного гірничого університету
від ____ 20 р. № ____

3. ВВЕДЕНО

вперше

4. РОЗРОБНИК СТАНДАРТУ

Кострюков Сергій Володимирович, професор кафедри цивільного та господарського права, доктор філософських наук.

Цей стандарт не може бути повністю чи частково відтворений, тиражований та розповсюджений без дозволу Державного вищого навчального закладу “Національний гірничий університет”.

1.1. ВСТУП

Кожен рік в світі після закінчення навчальних закладів різних рівнів збільшується кількість молоді, які стають до праці. Трудове право в промислово розвинутих країнах світу, до яких відноситься і Україна, визнається однією із головних галузей права, тому що саме у сфері застосування праці, де створюються матеріальні і духовні блага, знаходиться зона переплетіння життєво важливих інтересів соціальних груп, інтересів державних, суспільних, особистих і приватних. Від методів правового регулювання праці багато в чому залежать суспільний спокій, порозуміння між суб'єктами трудових правовідносин.

Ринкові перетворення, що відбуваються у нашій країні об'єктивно потребують вдосконалення правового забезпечення трудових відносин, а тому трудове право перебуває у стадії реформування.

В Україні в сучасних умовах трудове право перебуває під впливом низки чинників економічного, політичного і юридичного характеру. Кожний з цих чинників і всі вони у сукупності поставили на порядок денний питання про необхідність прийняття нового Трудового Кодексу України, який би відповідав соціально-ринковим і демократичним вимогам сучасного розвитку суспільства.

Нові ринкові умови здійснюють суттєвий вплив на сферу застосування праці, зумовивши значні зміни у характері трудових правовідносин. Зокрема, це виявилось в оформленні трудового договору, коли трудові відносини фактично мають місце, але юридично не оформляються.

В умовах відкритого суспільства та інтеграції України до міжнародних структур постало питання про врахування міжнародного досвіду та адаптацію національного трудового законодавства до міжнародних стандартів.

Залишається актуальною проблема сфери застосування трудового законодавства, зокрема трудових прав і гарантій працюючих власників, подібних до найманих працівників – державних службовців, суддів, прокурорів та інших.

Зумовлене переходом України до ринкових відносин реформується трудове законодавство, яке потребує підготовки висококваліфікованих фахівців: менеджерів, інженерів та інших, здатних на практиці застосовувати отримані знання з метою захисту інтересів всіх учасників трудових правовідносин.

Навчальна дисципліна „Трудове право”, передбачає вивчення системи трудового права України, трудові правовідносини та їх суб'єкти, міжнародно-правове регулювання праці, забезпечення зайнятості та працевлаштування, індивідуального трудового права, колективного трудового права, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці.

Метою навчально-методичного комплексу дисципліни є надання допомоги студентам денної, вечірньої та заочної форм навчання у вивченні зазначеної дисципліни.

Завданням дисципліни – є набуття студентами таких знань та навичок: знати та вміти аналізувати норми трудового законодавства, їх вплив на стратегічне планування, застосовувати норми трудового права у практичних

ситуаціях при роботі з кадровими ресурсами, профспілками, партнерами, державними органами, правильно користуватися правовою термінологією, працювати з договорами, звітністю та іншою кадровою документацією, будувати свою управлінську діяльність на принципах, що закріплені в діючому трудовому законодавстві.

Мета вивчення дисципліни полягає у засвоєнні студентами обсягу знань, що формують юридичне мислення; набутті навичок щодо застосування теоретичних правових знань у практичних управлінських ситуаціях, а також навичок самостійної роботи, необхідних для подальшого поглиблення й своєчасного оновлення професійних менеджерських знань, формування правосвідомості і правової культури у майбутніх працівників ділової еліти.

Вивчивши курс „Трудове право” студент повинен знати:

- поняття трудового права як галузі права України та його місце в системі права України;
- предмет, метод, систему та принципи трудового права;
- поняття і класифікація джерел трудового права;
- правові форми працевлаштування;
- правове регулювання колективного і трудового договорів;
- робочий час і час відпочинку;
- порядок оплати праці;
- охорона праці;
- дисциплінарна та матеріальна відповідальність;
- трудові спори та порядок їх вирішення;
- нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю;

уміти:

- застосовувати норми трудового права в управлінській діяльності при підборі і призначенні співробітників, в питаннях оцінки трудової діяльності працівників;
- укладати, змінювати та припиняти дію трудових договорів;
- застосовувати отримані знання при прийнятті рішення в конкретних ситуаціях з питань трудового права;
- складати проекти колективних договорів, враховуючи оцінку існуючих ресурсів і майбутніх потреб працівників;
- вирішувати колективні та індивідуальні трудові спори, що можуть виникнути в менеджерській діяльності;
- взаємодіяти з державними органами, що здійснюють нагляд за дотриманням законодавства про працю.

1.2. ГАЛУЗЬ ВИКОРИСТАННЯ

Стандарт поширюється на кафедри НГУ, що ведуть викладання нормативної дисципліни “Трудове право”.

Стандарт встановлює:

- компетенції, що має опанувати бакалавр, який навчається на базі повної середньої школи або ОПП молодшого спеціаліста;
- перелік змістових модулів, що опосередковує освітні та професійні компетенції;
- розподіл навчального матеріалу за видами занять;
- норми часу на викладання та засвоєння інформаційної бази для заочної форми навчання;
- форму підсумкового контролю;
- відповідальність за якість освітньої та професійної підготовки;
- інформаційно-методичне забезпечення навчальної дисципліни;
- вимоги до засобів діагностики.

Стандарт придатний для цілей сертифікації фахівців та атестації випускників вищих навчальних закладів.

1.3. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

1.3.1. Закон України “Про вищу освіту”.

1.3.2. Освітньо-професійна програма вищої освіти підготовки бакалаврів за неюридичними напрямками.

1.3.3. Наказ Міністерства освіти і науки України від 09.07.2009 № 642. “Про організацію вивчення гуманітарних дисциплін за вільним вибором студента”.

1.3.4. СВО НГУ ІМЗ-05. Організація видання інформаційно-методичного забезпечення навчального процесу. Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2009. – 60 с.

1.3.5. СВО НГУ НМЗ-05. Нормативно-методичне забезпечення навчального процесу. Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2005. – 138 с.

1.4. БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

“Правознавство”;

“Адміністративне право”;

1.5. ОБСЯГ ДИСЦИПЛІНИ

Загальний обсяг – 1.5 кредита ECTS (54 академічні години).

Аудиторні заняття – 0.667 кредити ECTS (24 академічні години).

Самостійна робота – 0.833 кредити ECTS (30 академічних годин).

1.6. КОМПЕТЕНЦІЇ, ЩО НАБУВАЮТЬСЯ, ТА ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ

Модулі	Компетенції (з використанням матеріалу модуля студент повинен уміти)	Змістові модулі	Розподіл часу		
			аудиторний	самостійна робота	загальний
1	2	3	4	5	6
№ 1	<p>Оцінювати які відносини охоплює трудове право. Аналізувати структуру системи трудового права. Застосовувати чинне трудове законодавство в управлінській діяльності. Складати проекти колективних договорів, враховуючи оцінку існуючих ресурсів і майбутніх потреб працівників. Укладати і змінювати трудові договори, а також припиняти їх дію. Здійснювати порядок прийняття на роботу і звільнення з роботи. Встановлювати порядок розподілу і використання робочого часу протягом календарних періодів. Засвоювати порядок надання і оплати щорічних відпусток.</p>	Лекції – III семестр. I чверть (1 ... 8 тиждень). Аудиторні – 2 години на тиждень.			
		1. Поняття, предмет, метод і система трудового права.	2	-	2
		2. Джерела трудового права.	2	-	2
		3. Колективні договори і угоди.	2	-	2
		4. Укладення трудового договору.	2	6	8
		5. Зміна трудового договору.	2	6	8
		6. Припинення трудового договору.	2	6	8
		7. Робочий час і час відпочинку.	2	2	4
		Модульний контроль - лекційна контрольна робота: 8 тиждень	2		2
		Разом:	16	20	36

Модулі	Компетенції (з використанням матеріалу модуля студент повинен уміти)	Змістові модулі	Розподіл часу		
			аудиторний	самостійна робота	загальний
1	2	3	4	5	6
№ 2	Застосовувати чинне трудове законодавство з питань колективних договорів і угод. Встановлювати органи, що мають право заключати колективні угоди.	Практичні заняття – III семестр, I чверть (1...8 тиждень). Аудиторні – 1 година на тиждень.			
		1. Колективні договори і угоди.	2	-	2
	Здійснювати облік робочого часу працівників. Засвоювати порядок надання і оплати додаткових відпусток.	2. Робочий час і час відпочинку.	2	2	4
	Складати висновки і подавати пропозиції щодо правомірності накладення матеріальної та дисциплінарної відповідальності.	3. Дисципліна праці. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.	2	4	6
	Вирішувати колективні та індивідуальні трудові спори, що можуть виникнути у менеджерській діяльності. Взаємодіяти з державними органами, що здійснюють нагляд за дотриманням законодавства про працю.	4. Охорона праці. Трудові спори. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю.	2	4	6
		Модульний контроль – практичний за розкладом занять: 8 тиждень	-	-	-
		Разом:	8	10	18
	Разом по дисципліні	24	30	54	
	Частка навантаження	0,44	0,56	1,0	

1.7. ЗМІСТ ТЕМ ДИСЦИПЛІНИ

ТЕМА 1. ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД ТА СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА. ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. *Поняття трудового права*

Поняття трудового права: як галузі права, як трудове законодавство, як наука, як навчальна дисципліна.

1.2. *Предмет, метод та систем трудового права*

Предмет трудового права на підставі трудових відносин. Методи правового регулювання та його види. Система трудового права. Загальна та особлива частина трудового права.

1.3. *Функції та принципи трудового права*

Поняття та види функцій трудового права. Поняття правових принципів. Поняття та види принципів трудового права.

1.4. *Джерела трудового права*

Поняття джерел трудового права, їх класифікація і види. Загальна характеристика трудових і комплексних законів, актів міжнародного регулювання праці, підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального партнерства, актів місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, локальних нормативних актів.

ТЕМА 2. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ І УГОДИ

2.1. *Колективний договір*

Правове регулювання, мета, сфера укладення колективного договору. Сторони, зміст, реєстрація, строк чинності колективного договору. Контроль та звіт про виконання колективного договору.

2.2. *Колективні угоди*

Соціальне партнерство. Сторони соціального партнерства, їх стисла характеристика. Поняття, зміст, дія та підписання колективної угоди. Контроль за виконанням колективної угоди. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди.

ТЕМА 3. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

3.1. *Поняття трудового договору*

Організаційно-правові форми найманої праці. Поняття, ознаки, форми та сторони трудового договору. Зміст трудового договору.

3.2. *Суб'єкти трудового права*

Поняття суб'єктів трудових правовідносин. Основні та факультативні суб'єкти трудових правовідносин. Юридичні ознаки громадянина України як суб'єкта трудових правовідносин. Поняття, ознаки трудової правосуб'єктності. Іноземці та особи без громадянства як суб'єкти трудових правовідносин. Роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин.

3.3. *Види трудового договору*

Трудовий договір безстроковий. Трудовий договір строковий. Трудовий договір на час виконання певної роботи. Трудовий договір з випробувальним строком. Трудовий договір про суміщення професій (посад), сумісництво. Трудовий договір про тимчасову та сезонну роботу. Контракт як особлива форма трудового договору.

3.4. *Порядок укладення трудового договору*

Загальний порядок укладення трудового договору. Стадії укладення і оформлення трудового договору. Особливості укладення трудового договору. Зміст наказу про прийом на роботу. Зобов'язання роботодавця перед працівником до початку роботи.

ТЕМА 4. ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

4.1. *Переведення працівника на іншу роботу*

Поняття, класифікація переведень. Переведення залежно від терміну, переведення за територіальною ознакою, переведення з ініціативи працівника.

4.2. *Переміщення на інше робоче місце*

Поняття переміщення, його відмінність від переведення. Зміна істотних умов праці.

ТЕМА 5. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

5.1. *Поняття припинення трудового договору*

Поняття припинення трудового договору, його відмінність від розірвання трудового договору. Правомірність звільнення працівника. Підстави припинення трудового договору, їх класифікація. Загальні підстави припинення трудового договору.

5.2. *Розірвання трудового договору з ініціативи працівника*

Розірвання трудового договору без поважних причин. Розірвання трудового договору з поважних причин. Розірвання трудового договору з підстав невиконання власником законодавства про працю.

5.3. *Розірвання трудового договору з ініціативи власника*

Розірвання трудового договору на підставі винних дій працівника. Розірвання трудового договору без вини працівника. Підстави розірвання трудового договору для певних осіб. Додаткові підстави припинення трудового договору.

5.4. *Порядок звільнення і проведення розрахунку*

Відсторонення від роботи. Порядок звільнення. Вихідна допомога. Розрахунок з працівником.

ТЕМА 6. РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ

6.1. *Робочий час*

Поняття та тривалість робочого часу. Види робочого часу: основний, неосновний, чергування. Режим робочого часу. Поняття та види обліку робочого часу.

6.2. *Час відпочинку*

Поняття та види часу відпочинку. Перерва протягом робочого дня. Щоденний відпочинок. Щотижневий відпочинок.

6.3. *Відпустки*

Право відпусника на відпустку та гарантії його реалізації. Види відпусток. Щорічна основна і додаткові відпустки і порядок їх надання. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням. Творча відпустка. Відпустка для підготовки та участі у змаганнях. Соціальні відпустки. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.

ТЕМА 7. ОПЛАТА ПРАЦІ. ГАРАНТІЙНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ

7.1. Оплата праці

Поняття і структура заробітної плати. Основна та додаткова частини заробітної плати. Система оплати праці та її види. Тарифна система. Тарифна сітка і тарифна ставка. Порядок виплати заробітної плати. Обмеження утримань із заробітної плати. Індексація заробітної плати.

7.2. Гарантовані виплати

Поняття гарантованих виплат. Види гарантованих виплат.

7.3. Компенсовані виплати

Поняття компенсованих виплат. Види компенсованих виплат.

ТЕМА 8. ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ЛОГОВОРУ

8.1. Дисципліна праці

Поняття дисципліни праці та засоби її забезпечення. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Основні методи забезпечення дисципліни праці. Заохочення як метод забезпечення трудової дисципліни. Поняття та підстави дисциплінарної відповідальності. Порядок накладення дисциплінарної відповідальності. Зняття і оскарження дисциплінарних стягнень.

8.2. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві. Підстави і умови притягнення до матеріальної відповідальності. Види матеріальної відповідальності: обмежена та повна матеріальна відповідальність сторін трудового договору. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність працівників. Матеріальна відповідальність власника за шкоду, заподіяну працівникові. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.

ТЕМА 9. ОХОРОНА ПРАЦІ. ТРУДОВІ СПОРИ. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

9.1. Охорона праці

Поняття і зміст охорони праці. Організація охорони праці на підприємстві. Порядок розслідування і обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що пов'язані з виробництвом. Органи нагляду та контролю за охороною праці, їх повноваження. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

9.2. Трудові спори

Поняття трудових спорів, їх види і причини виникнення. Індивідуальні трудові спори. Колективні трудові спори. Система органів, що здійснюють розгляд трудових спорів. Комісія по розгляду трудових спорів, її компетенція. Розгляд трудових спорів у суді. Порядок і строки розгляду трудових спорів.

9.3. Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

1.8. ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

Мета виконання індивідуального завдання полягає у поглибленому самостійному вивченню трудового права, чинного трудового законодавства.

Виконання індивідуального завдання необхідно починати з вивчення відповідних розділів підручників, навчальних посібників, нормативно-правових актів, практичних матеріалів, які студент повинен знайти і опрацювати самостійно.

Обсяг роботи повинен становити 12-15 сторінок печатного тексту.

Номера тем індивідуального завдання видаються студенту викладачем.

Модульний контроль індивідуального завдання здійснюється через захист студентом реферату за обраною з переліку рекомендованих тем з актуальних проблем трудового права.

Загальні вимоги, що забезпечують максимальну оцінку виконання індивідуального завдання:

- ♦ актуальність теми і правильність побудови змісту роботи (аналіз історії та сучасного стану законодавства по темі, визначення проблемних питань та шляхів їх вирішення);
- ♦ повнота розкриття структурних елементів змісту (вступ, загальна частина, постановка проблеми, пропозиції щодо її вирішення, висновки);
- ♦ грамотність, лаконізм і логічна послідовність викладу;
- ♦ оформлення відповідно до методичних рекомендацій та чинних стандартів;
- ♦ наявність посилань на джерела інформації (нормативна база, монографії, наукові статті, науково-практичні коментарі, матеріали судової практики, законопроекти, міжнародне законодавство);
- ♦ самостійність виконання (діагностується під час захисту).

Теми індивідуальних завдань:

Тема 1. Місце трудового права в системі права України.

Розподіл галузей права на профілюючі (фундаментальні), спеціальні та комплексні. Доведіть, що трудове право – комплексна галузь права. Взаємозв'язок трудового права з адміністративним правом, цивільним правом і кримінальним правом.

Тема 2. Охарактеризуйте нормативні акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, що регулюють працю працівників.

Поняття джерел трудового права, їх класифікація і види. Охарактеризуйте нормативні акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, що регулюють працю працівників. Наведіть приклади нормативних актів, що розповсюджують свою дію на територію Дніпропетровської області та її населення, яке потребує соціального захисту.

Тема 3. Охарактеризуйте акти міжнародного регулювання праці, що регулюють працю працівників.

Поняття джерел трудового права, їх класифікація і види. Поняття міжнародного трудового права. Міжнародно-правове регулювання праці. Охарактеризуйте акти міжнародного регулювання праці, що регулюють працю працівників. Міжнародна організація праці (далі по тексту – МОП). Її структура, основні напрями діяльності. Зробіть аналіз Міжнародним пактам про працю людини, конвенціям МОП, актам регіонального європейського рівня.

Тема 4. Характеристика трудового колектива.

Поняття трудового колективу. Органи трудового колективу та їх правовий статус. Дайте характеристику трудовому колективу як суб'єкту трудових правовідносин.

Тема 5. Професійні спілки.

Наведіть поняття профспілок, їх завдання, функції та нормативно-правове регулювання діяльності. Охарактеризуйте профспілкові органи як суб'єктів трудових правовідносин.

Тема 6. Соціальне партнерство.

Поняття, мета, завдання соціального партнерства. Суб'єкти соціального партнерства, їх стисла характеристика. Акти соціального партнерства.

Тема 7. Національна служба примирення і посередництва.

Суб'єкти соціального партнерства. Держава як суб'єкт соціального партнерства. Національна служба примирення і посередництва: поняття, права та обов'язки у соціально-партнерських відносинах. Наведіть приклади.

Тема 8. Національна тристороння соціально-економічна рада.

Суб'єкти соціального партнерства. Держава як суб'єкт соціального партнерства. Національна тристороння соціально-економічна рада: поняття, права та обов'язки у соціально-партнерських відносинах. Наведіть приклади.

Тема 9. Державна служба зайнятості.

Державна служба зайнятості та її повноваження. Основи правового регулювання зайнятості населення і працевлаштування Соціальний захист безробітного.

Тема 10. Незаконне звільнення.

Поняття незаконного звільнення. Розкрийте порядок оформлення звільнення і проведення розрахунку. Дайте характеристику вихідній допомозі та правовим наслідкам незаконного звільнення.

Тема 11. Оплата праці на підприємстві.

Розкрийте організацію оплати праці на підприємстві (тарифна система, форми і системи оплати праці, нормування праці, преміювання). Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про оплату праці.

Тема 12. Охорона праці на підприємстві.

Дайте поняття охорони праці, розкрийте її правове регулювання та принципи. Охарактеризуйте правила особливої охорони праці жінок, молоді і осіб з пониженою працездатністю. Організація охорони праці працівників на підприємстві.

Тема 13. Розслідування нещасних випадків на виробництві.

Наведіть порядок розслідування і обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій, які пов'язані з виробництвом. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці.

Тема 14. Колективні трудові спори.

Поняття та види колективних трудових спорів. Органи, що розглядають колективні трудові спори, їх характеристика. Порядок розгляду колективних трудових спорів примирною комісією та трудовим арбітражем. Правовий статус посередника.

Тема 15. Право на страйк.

Правове регулювання поняття "страйк". Розкрийте право на страйк, охарактеризуйте соціальне співробітництво організацій працівників і роботодавців, мирні заходи вирішення трудових конфліктів.

Тема 16. Особливості трудових правовідносин на автомобільному транспорті.

Основні трудові права працівників. Особливості організації праці та контролю за роботою водіїв транспортних засобів. Основні права і обов'язки водія таксі, автобуса, вантажного автомобіля. Режим робочого часу водія.

Тема 17. Особливості трудових правовідносин на залізничному транспорті.

Основні трудові права працівників. Трудові відносини працівників залізничного транспорту. Соціальний захист працівників залізничного транспорту. Дисципліна, вирішення колективних трудових спорів на підприємствах залізничного транспорту. Особливості дисциплінарної відповідальності для працівників залізничного транспорту.

Тема 18. Особливості трудових правовідносин на водному транспорті.

Основні трудові права працівників. Вимоги до членів екіпажу водного судна. Трудові відносини на водному судні. Правовий статус капітана водного судна.

Тема 19. Особливості трудових правовідносин на повітряному транспорті.

Основні трудові права працівників. Поняття та склад авіаційного персоналу. Обов'язки та права членів екіпажу повітряного судна. Робочий час членів екіпажу цивільного повітряного судна. Права та відповідальність командира повітряного судна.

Тема 20. Особливості трудових правовідносин на міському електротранспорті.

Основні трудові права працівників. Трудові відносини працівників міського електротранспорту. Особливості організації праці та контролю за роботою водіїв трамваїв, тролейбусів, машиністів поїздів у метрополітені. Основні права і обов'язки водія трамвая, тролейбуса. Режим робочого часу водія трамвая, тролейбуса. Соціальний захист працівників міського електротранспорту.

1.9. ФОРМА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Підсумковий контроль з навчальної дисципліни “Трудове право” проводиться з метою оцінки результатів навчання.

Семестровий контроль проводиться в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою на II курсі III семестру.

Нормативна форма підсумкового контролю – залік.

Модульний контроль здійснюється через оцінювання рівня сформованості компетенцій, що визначені у даному стандарті.

Підсумковий контроль здійснюється без участі студента на підставі результатів усіх модульних контролів через визначення середньозваженого балу результатів усіх модульних контролів.

Приклад для заліку

Поточне тестування та самостійна робота												Сума
Змістовий модуль 1								Змістовий модуль 2				
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T1	T2	T3	T4	100
8	7	8	7	8	7	8	7	10	10	10	10	

T1, T2 ... T9 – теми змістових модулів.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 - 100	відмінно	зараховано
82 - 89	добре	
74 - 81		
64 - 73		
60 - 63	задовільно	
35 - 59	незадовільно з можливістю повторного складання	незараховано з можливістю повторного складання
0 - 34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	незараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

1.10. ВИМОГИ ДО НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

1. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984-III.
2. Указ Президента України «Про Національну програму правової освіти населення» від 18 жовтня 2001 р. № 992/2001.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про перелік напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра» від 13 грудня 2006 р. № 1719.
4. Національний класифікатор України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 станом на 1 вересня 2012 року (із змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16 серпня 2012 року N 923).
3. Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010 (чинний від 01.01.2012 р.).

1.11. ВИМОГИ ДО ЗАСОБІВ ДІАГНОСТИКИ

Засоби діагностики рівня сформованості компетенцій лекційних модулів мають бути подані у вигляді теоретичних питань та/або закритих тестів чи ситуаційних вправ.

Оцінювання рівня засвоєння навчального матеріалу здійснюється через коефіцієнт засвоєння:

$$K_3 = N/P,$$

де N – правильно виконані істотні операції рішення (відповіді),
 P – загальна кількість визначених істотних операцій.

Критерії визначення оцінок:

“відмінно” -	$K_3 > 0,9$;
“добре” -	$K_3 = 0,8...0,9$;
“задовільно” -	$K_3 = 0,7...0,8$;
“незадовільно” -	$K_3 < 0,7$.

При остаточній оцінці результатів виконання завдання необхідно враховувати здатність студента:

- диференціювати, інтегрувати та уніфікувати знання;
- застосовувати правила, методи, принципи, аналогії, закони у конкретних ситуаціях;
- коментувати положення нормативно-правових актів, інтерпретувати дії та події;
- аналізувати і оцінювати факти, діяння та прогнозувати очікувані наслідки і результати від прийнятих рішень;
- викладати матеріал на папері логічно, послідовно, з дотриманням вимог чинного законодавства і стандартів.

1.12. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – Вид.2-ге доповн. і перероб., - К.: Атіка, 2008. – 316 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. - К.: Знання, 2008. – 860 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Навч. посіб. - К.: Знання, 2008. – 375 с.
4. Збірник законів України про працю /Упоряд. Н.Б. Болотіна. – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2008. – 349 с.
5. Основи трудового права України: курс лекцій /За ред. доктора юридичних наук, професора П.Д. Пилипенка – 4-те вид. виправ. і доп. – Львів; Магнолія 2006, 2008. – 276 с.
6. Трудове законодавство України в схемах //За ред. В.П.Пастухова. - К.: Магістр – ХХІ сторіччя, 2005 – 376 с.
7. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д.Пилипенко. – 3-тє видання, перероб. і доп. - К.: Видавничий Дім “Ін. Юре”, 2007. – 536 с.
8. Трудове право України у запитаннях та відповідях: Навчально-довідковий посібник /За ред. В.В. Жернакова. – Х.: “Одіссей”, 2008. – 664 с.
9. Щербина В.І. Трудове право України: Підручник /За ред. В.С. Венедиктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

1.13. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЯКІСТЬ ВИКЛАДАННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Відповідальність за якість викладання та інформаційно-методичного забезпечення несе завідувач кафедри.

Державний вищий навчальний заклад
«Національний гірничий університет»
(повне найменування вищого навчального закладу)

Кафедра цивільного та господарського права

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Завідувач кафедри

доктор юрид. наук, проф. Андрейцев В.І.
“ _____ ” _____ 2014 року

РОБОЧА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА З ДИСЦИПЛІНИ

нормативної

«Трудове право»

для підготовки бакалаврів спеціальності 6.030601 Менеджмент

2014 р.

Робоча навчальна програма нормативної дисципліни «Трудове право» для підготовки бакалаврів спеціальності 6.030601 Менеджмент.

Розробник: С.В. Кострюков, д-р філос. наук, професор.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри цивільного та господарського права

Протокол від “ ____ ” _____ 20__ року № ____

Завідувач кафедри (голова циклової комісії) доктор юрид. наук, проф.

_____ (Андрейцев В.І.)
(підпис) (прізвище та ініціали)

© _____ 20__ рік

© _____ 20__ рік

2.1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 1,5 кредити ЄКТС	Галузь знань неюридична	Нормативна	
	Напрямок підготовки неюридичний (шифр і назва)		
Модулів – 2	Спеціальність: неюридична	Рік підготовки	
Змістових модулів – 2		2-й	2-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання _____ - _____ (назва)		Семестр	
Загальна кількість годин – 54 години.		3-й	3-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3 год. самостійної роботи студента – 4 год.	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	Лекції	
		16 год.	6 год.
		Практичні, семінарські	
		8 год.	2 год.
		Лабораторні	
		0 год.	0 год.
		Самостійна робота	
		30 год.	46 год.
		Індивідуальні завдання:	
		0 год.	
Вид контролю:			
залік		залік	

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить (%):

для денної форми навчання – 0,8;

для заочної форми навчання – 0,174.

2.2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Вивчення дисципліни «Трудове право» особливої актуальності набуває з огляду та проведення правової реформи, в процесі якої планується прийняття багатьох нових законів, створення ефективної національної правової системи, що дасть змогу інтегруватися в Європейське правове поле, сформувати ефективні інститути громадянського суспільства та побудувати дійсно демократичну соціально-правову державу.

Навчальна дисципліна „Трудове право”, передбачає вивчення системи трудового права України, трудові правовідносини та їх суб’єкти, міжнародно-правове регулювання праці, забезпечення зайнятості та працевлаштування, індивідуального трудового права, колективного трудового права, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці.

Мета вивчення дисципліни полягає у засвоєнні студентами обсягу знань, що формують юридичне мислення; набутті навичок щодо застосування теоретичних правових знань у практичних управлінських ситуаціях, а також навичок самостійної роботи, необхідних для подальшого поглиблення й своєчасного оновлення професійних менеджерських знань, формування правосвідомості і правової культури у майбутніх працівників ділової еліти.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни „Трудове право” – є набуття студентами таких знань та навичок: знати та вміти аналізувати норми трудового законодавства, їх вплив на стратегічне планування, застосовувати норми трудового права у практичних ситуаціях при роботі з кадровими ресурсами, профспілками, партнерами, державними органами, правильно користуватися правовою термінологією, працювати з договорами, звітністю та іншою кадровою документацією, будувати свою управлінську діяльність на принципах, що закріплені в діючому трудовому законодавстві.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати:

- поняття трудового права як галузі права України та його місце в системі права України;
- предмет, метод, систему та принципи трудового права;
- поняття і класифікація джерел трудового права;
- правові форми працевлаштування;
- правове регулювання колективного і трудового договорів;
- робочий час і час відпочинку;
- порядок оплати праці;
- охорона праці;
- дисциплінарна та матеріальна відповідальність;
- трудові спори та порядок їх вирішення;
- нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю.

Вміти:

- застосовувати норми трудового права в управлінській діяльності при підборі і призначенні співробітників , в питаннях оцінки трудової діяльності працівників;
- укласти, змінювати та припинити дію трудових договорів;
- застосовувати отримані знання при прийнятті рішення в конкретних ситуаціях з питань трудового права;
- скласти проекти колективних договорів, враховуючи оцінку існуючих ресурсів і майбутніх потреб працівників;
- вирішувати колективні та індивідуальні трудові спори, що можуть виникнути в менеджерській діяльності;
- взаємодіяти з державними органами, що здійснюють нагляд за дотриманням законодавства про працю.

2.3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. Лекції

Тема № 1. Поняття, предмет та система “Трудового права”.

Тема № 1. Джерела “Трудового права”.

Тема № 2. Колективні договори і угоди.

Тема № 3. Укладення трудового договору.

Тема № 4. Зміна трудового договору.

Тема № 5. Припинення трудового договору.

Тема № 6. Робочий час і час відпочинку.

Змістовий модуль 2. Практичні заняття

Тема № 2. Колективні договори і угоди.

Тема № 6. Робочий час і час відпочинку.

Тема № 8. Дисципліна праці. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.

Тема № 9. Охорона праці. Трудові спори. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства.

2.4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с.р.		л	п	лаб.	інд.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Модуль 1												
Змістовий модуль 1. Лекції.												
Тема 1. Поняття, предмет та система “Трудового права”. Джерела “Трудового права”.	4	4	0	0	0	0	4	0,5	0	0	0	3,5
Тема 2. Колективні договори і угоди.	2	2	0	0	0	0	2	0,5	0	0	0	1,5
Тема 3. Укладення трудового договору.	8	2	0	0	0	6	8	2	0	0	0	6
Тема 4. Зміна трудового договору.	8	2	0	0	0	6	8	0,5	0	0	0	7,5
Тема 5. Припинення трудового договору.	8	2	0	0	0	6	8	2	0	0	0	6
Тема 6. Робочий час і час відпочинку.	4	2	0	0	0	2	4	0,5	0	0	0	3,5
Разом за змістовим модулем 1	34	14	0	0	0	20	34	6	0	0	0	28
Змістовий модуль 2. Практичні заняття.												
Тема 2. Колективні договори і угоди.	4	0	2	0	0	0	4	0	0,5	0	0	3,5
Тема 6. Робочий час і час відпочинку.	4	0	2	0	0	2	4	0	0,5	0	0	3,5
Тема 8. Дисципліна праці. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.	6	0	2	0	0	4	6	0	0,5	0	0	5,5
Тема 9. Охорона праці. Трудові спори. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства.	6	0	2	0	0	4	6	0	0,5	0	0	5,5
Разом за змістовим модулем 2	20	0	8	0	0	10	20	0	2	0	0	18
Усього годин	54	16	8	0	0	30	54	6	2	0	0	46

2.5. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Колективні договори і угоди.	2
2.	Робочий час і час відпочинку.	2
3.	Дисципліна праці. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.	2
4.	Охорона праці. Трудові спори. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства.	2

Практичне заняття № 1

Тема: Колективні договори і угоди

1. Колективні договори. Поняття, зміст і сторони. Порядок укладення колективного договору.
2. Реалізація колективного договору, контроль за його виконанням, відповідальність за порушення колективного договору.
3. Соціальне партнерство. Поняття, мета, завдання. Суб'єкти соціального партнерства, їх стисла характеристика.
4. Організації роботодавців та їх об'єднання: поняття, види, права та обов'язки у соціально-партнерських відносинах.
5. Колективні угоди. Поняття, зміст і сторони. Порядок укладення колективної угоди.
6. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди.

Практичне заняття № 2

Тема: Робочий час і час відпочинку

1. Поняття робочого часу. Його види, тривалість.
2. Поняття режиму робочого часу, з яких елементів він складається. Дайте стислу характеристику видам режиму робочого часу.
3. Ненормований робочий день, як спеціальний режим робочого часу. Вахтовий метод організації робіт.
4. Поняття і види часу відпочинку. Охарактеризуйте види відпусток, розкрийте особливості щорічної основної відпустки і порядок її надання.
5. Дайте характеристику щорічній додатковій відпустці, її видам і порядку надання.
6. Дайте характеристику додатковій відпустці у зв'язку з навчанням, творчій відпустці.
7. Дайте характеристику соціальним відпусткам, відпустці без збереження заробітної плати.

Практичне заняття № 3

Тема: Дисципліна праці. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

1. Поняття і значення дисципліни праці: як елемент трудових правовідносин, як інститут трудового права, як принцип трудового права, як фактична поведінка учасників трудових правовідносин.
2. Порядок застосування, оскарження і зняття дисциплінарної відповідальності.
3. Поняття, підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
4. Види матеріальної відповідальності працівників. Обмежена, повна та колективна (бригадна) матеріальна відповідальність працівників.
5. Наведіть приклади письмового договору про повну матеріальну відповідальність.

Практичне заняття № 4

Тема: Охорона праці. Трудові спори. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю

1. Організація охорони праці працівників на підприємстві.
2. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій пов'язаних з виробництвом.
3. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці.
4. Поняття, предмет і сторони колективних трудових спорів.
5. Порядок вирішення колективних трудових спорів примирною комісією та трудовим арбітражем.
6. Індивідуальні трудові спори: поняття, види, причини виникнення та способи вирішення.
7. Порядок і сторони розгляду індивідуальних трудових спорів в комісіях по трудових спорах.
8. Поняття та основні види нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

2.6. САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Поняття, предмет та систка трудового права. Джерела трудового права.	0
2.	Колективні договори і угоди.	0
3.	Укладення трудового договору.	6
4.	Зміна трудового договору.	6
5.	Припинення трудового договору.	6
6.	Робочий час і час відпочинку.	4
7.	Оплата праці. Гарантійні та компенсаційні виплати.	4
8.	Дисципліна праці. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.	4
9.	Охорона праці. Трудові спори. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства.	0
	Разом	30

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ З ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»

1. Предмет трудового права – комплекс суспільно-трудових відносин.
2. Поняття трудового права як галузі права. Місце трудового права у системі права України. Взаємозв'язок трудового права з іншими галузями права.
3. Поняття і особливості методу трудового права.
4. Система трудового права як галузі права: поняття та загальна характеристика.
5. Функції трудового права.
6. . Порівняльний аналіз правових принципів трудового права і принципів трудового права.
7. Поняття принципів трудового права. Обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці.
8. Поняття принципів трудового права. Оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання.
9. Поняття принципів трудового права. Соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці.
10. Поняття принципів трудового права. Забезпечення єдності та диференціації правового регулювання.
11. Поняття принципів трудового права. Визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах.
12. Поняття джерел трудового права, їх особливості та класифікація.

13. Охарактеризуйте Конституцію України та Кодекс законів про працю України як основні джерела трудового права.
14. Розкрийте систему законів, що регулюють соціально-трудова відносини.
15. Охарактеризуйте підзаконні акти, що регулюють працю працівників.
16. Охарактеризуйте акти міжнародного регулювання праці, що регулюють працю працівників.
17. Охарактеризуйте нормативні акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, що регулюють працю працівників.
18. Розкрийте зміст актів договірної та локального характеру.
19. Колективні договори. Поняття, сторони і зміст. Порядок укладення і реєстрація колективного договору.
20. Реалізація колективного договору, контроль за його виконанням, відповідальність за порушення колективного договору.
21. Соціальне партнерство. Мета, завдання. Суб'єкти, їх стисла характеристика. Акти соціального партнерства.
22. Організації роботодавців та їх об'єднання: поняття, види, права та обов'язки у соціально-партнерських відносинах.
23. Колективні угоди. Поняття, види, зміст і сторони. Порядок укладення колективної угоди. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди.
24. Основні суб'єкти трудових правовідносин. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин. Трудова правосуб'єктність.
25. Працівники – іноземці, особи без громадянства, як суб'єкти трудових правовідносин.
26. Основні суб'єкти трудових правовідносин. Роботодавці, як суб'єкти трудових правовідносин.
27. Аналіз організаційно-правових форм найманої праці.
28. Трудовий договір як основна форма реалізації права на працю. Інші форми реалізації права на працю. Розмежування трудового договору і трудової угоди.
29. Поняття і значення трудового договору. Охарактеризуйте ознаки, форми, сторони і зміст трудового договору.
30. Розкрийте загальний порядок укладення трудового договору. Умови його укладання і оформлення. Наведіть документи, що подаються при прийнятті на роботу.
31. Види трудового договору. Трудовий договір на невизначений строк (безстроковий).
32. Види трудового договору. Сформулюйте трудовий договір на певний строк. Обмеження сфери укладення строкових трудових договорів. Трансформація строкового трудового договору у безстроковий.
33. Контракт – особливий вид трудового договору, особливості укладення.
34. Сформулюйте особливості укладення трудового договору на час виконання певної роботи, про сумісництво, про суміщення професій і посад.

35. Випробування при прийнятті на роботу. Дайте характеристику строкам випробування при прийнятті на роботу. Заборона встановлення випробування при прийнятті на роботу. Правові наслідки випробування при прийнятті на роботу.
36. Зміна умов трудового договору. Поняття переведення працівника на іншу роботу. Підстави та види переведень. Переміщення працівника на інше робоче місце.
37. Зміна умов трудового договору. Охарактеризуйте зміни істотних умов праці та переведення на іншу роботу.
38. Припинення трудового договору. Дайте характеристику підставам припинення трудового договору, охарактеризуйте особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
39. Припинення трудового договору за ініціативою роботодавця як захід дисциплінарної відповідальності.
40. Сформулюйте порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу на підставі безвинних дій працівника.
41. Випадки припинення трудового договору на вимогу третіх осіб.
42. Проаналізуйте підстави припинення трудового договору для певних осіб та додаткові підстави припинення трудового договору.
43. Розкрийте порядок оформлення звільнення і проведення розрахунку, дайте характеристику вихідній допомозі та правовим наслідкам незаконного звільнення.
44. Дайте поняття робочого часу і значення його правового регулювання, наведіть поняття і види робочого тижня, робочого дня і робочої зміни, охарактеризуйте основний і неосновний робочий час, неповний робочий час, чергування.
45. Розкрийте особливості надурочних робіт, тривалість робочого часу у вихідні, святкові та неробочі дні.
46. Поняття режиму робочого часу, з яких елементів він складається. Дайте стисло характеристику видам режиму робочого часу. П'ятиденний та шестиденний робочий тиждень як режими роботи.
47. Ненормований робочий день як спеціальний режим робочого часу. Вахтовий метод організації робіт.
48. Умови та порядок застосування підсумованого обліку робочого часу. Форма та види обліку робочого часу.
49. Поняття та види часу відпочинку. Проаналізуйте перерву протягом робочого дня (зміни), щоденний відпочинок (міжзмінна перерва), щотижневий відпочинок (вихідні дні), надання компенсації за роботу у святкові і неробочі дні.
50. Поняття та види часу відпочинку. Дайте поняття і охарактеризуйте види відпусток, розкрийте особливості щорічної основної відпустки і порядок її надання.
51. Дайте характеристику щорічній додатковій відпустці, її видам і порядку надання.

52. Дайте характеристику творчій та соціальній відпусткам, відпустці без збереження заробітної плати та відпустці для підготовки до участі в змаганнях.
53. Поняття і структура заробітної плати. Основна та додаткова частини заробітної плати.
54. Система оплати праці та її види. Тарифна система. Тарифна сітка і тарифна ставка.
55. Порядок виплати заробітної плати. Обмеження утримань із заробітної плати. Індексація заробітної плати.
56. Поняття та види гарантійних та компенсаційних виплат.
57. Поняття і значення дисципліни праці: як елемент трудових правовідносин, як інститут трудового права, як принцип трудового права, як фактична поведінка учасників трудових правовідносин.
58. Особливості правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Дисциплінарна відповідальність.
59. Наведіть порядок застосування, оскарження і зняття дисциплінарної відповідальності.
60. Охарактеризуйте поняття матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну підприємству. Види матеріальної відповідальності працівників.
61. Охарактеризуйте поняття матеріальної відповідальності власника за шкоду, заподіяну працівнику. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.
62. Дайте поняття охорони праці, розкрийте її правове регулювання та принципи правової охорони праці, охарактеризуйте правила особливої охорони праці жінок, молоді і осіб з пониженою працездатністю.
63. Організація охорони праці працівників на підприємстві.
64. Наведіть порядок розслідування і обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій пов'язаних з виробництвом.
65. Органи нагляду і контролю за охороною праці, їх повноваження. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.
66. Індивідуальні трудові спори: поняття, види, причини виникнення та способи вирішення.
67. Охарактеризуйте органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Розкрийте порядок і строки розгляду індивідуальних трудових спорів в комісії по трудових спорах.
68. Порядок поновлення працівника на роботі та оплата вимушеного прогулу.
69. Поняття та види колективних трудових спорів. Порядок їх розгляду примирними органами та трудовим арбітражем.
70. Розкрийте право на страйк, охарактеризуйте соціальне співробітництво організацій працівників і роботодавців, мирні заходи вирішення трудових конфліктів.
71. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю.
72. Порядок поновлення працівника на роботі та оплата вимушеного прогулу.

2.7. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Мета виконання індивідуального завдання полягає у поглибленому самостійному вивченню трудового права, чинного трудового законодавства.

Виконання індивідуального завдання необхідно починати з вивчення відповідних розділів підручників, навчальних посібників, нормативно-правових актів, практичних матеріалів, які студент повинен знайти і опрацювати самостійно.

Обсяг роботи повинен становити 12-15 сторінок печатного тексту.

Номера тем індивідуального завдання видаються студенту викладачем.

Модульний контроль індивідуального завдання здійснюється через захист студентом реферату за обраною з переліку рекомендованих тем з актуальних проблем трудового права.

Загальні вимоги, що забезпечують максимальну оцінку виконання індивідуального завдання:

- ♦ актуальність теми і правильність побудови змісту роботи (аналіз історії та сучасного стану законодавства по темі, визначення проблемних питань та шляхів їх вирішення);
- ♦ повнота розкриття структурних елементів змісту (вступ, загальна частина, постановка проблеми, пропозиції щодо її вирішення, висновки);
- ♦ грамотність, лаконізм і логічна послідовність викладу;
- ♦ оформлення відповідно до методичних рекомендацій та чинних стандартів;
- ♦ наявність посилань на джерела інформації (нормативна база, монографії, наукові статті, науково-практичні коментарі, матеріали судової практики, законопроекти, міжнародне законодавство);
- ♦ самостійність виконання (діагностується під час захисту).

Теми індивідуальних завдань:

Тема 1. Місце трудового права в системі права України.

Розподіл галузей права на профілюючі (фундаментальні), спеціальні та комплексні. Доведіть, що трудове право – комплексна галузь права. Взаємозв'язок трудового права з адміністративним правом, цивільним правом і кримінальним правом.

Тема 2. Охарактеризуйте нормативні акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, що регулюють працю працівників.

Поняття джерел трудового права, їх класифікація і види. Охарактеризуйте нормативні акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, що регулюють працю працівників. Наведіть приклади нормативних актів, що розповсюджують свою дію на територію Дніпропетровської області та її населення, яке потребує соціального захисту.

Тема 3. Охарактеризуйте акти міжнародного регулювання праці, що регулюють працю працівників.

Поняття джерел трудового права, їх класифікація і види. Поняття міжнародного трудового права. Міжнародно-правове регулювання праці. Охарактеризуйте акти міжнародного регулювання праці, що регулюють працю працівників. Міжнародна організація праці (далі по тексту – МОП). Її структура, основні напрями діяльності. Зробіть аналіз Міжнародним пактам про працю людини, конвенціям МОП, актам регіонального європейського рівня.

Тема 4. Характеристика трудового колектива.

Поняття трудового колективу. Органи трудового колективу та їх правовий статус. Дайте характеристику трудовому колективу як суб'єкту трудових правовідносин.

Тема 5. Професійні спілки.

Наведіть поняття профспілок, їх завдання, функції та нормативно-правове регулювання діяльності. Охарактеризуйте профспілкові органи як суб'єктів трудових правовідносин.

Тема 6. Соціальне партнерство.

Поняття, мета, завдання соціального партнерства. Суб'єкти соціального партнерства, їх стисла характеристика. Акти соціального партнерства.

Тема 7. Національна служба примирення і посередництва.

Суб'єкти соціального партнерства. Держава як суб'єкт соціального партнерства. Національна служба примирення і посередництва: поняття, права та обов'язки у соціально-партнерських відносинах. Наведіть приклади.

Тема 8. Національна тристороння соціально-економічна рада.

Суб'єкти соціального партнерства. Держава як суб'єкт соціального партнерства. Національна тристороння соціально-економічна рада: поняття, права та обов'язки у соціально-партнерських відносинах. Наведіть приклади.

Тема 9. Державна служба зайнятості.

Державна служба зайнятості та її повноваження. Основи правового регулювання зайнятості населення і працевлаштування Соціальний захист безробітного.

Тема 10. Незаконне звільнення.

Поняття незаконного звільнення. Розкрийте порядок оформлення звільнення і проведення розрахунку. Дайте характеристику вихідній допомозі та правовим наслідкам незаконного звільнення.

Тема 11. Оплата праці на підприємстві.

Розкрийте організацію оплати праці на підприємстві (тарифна система, форми і системи оплати праці, нормування праці, преміювання). Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про оплату праці.

Тема 12. Охорона праці на підприємстві.

Дайте поняття охорони праці, розкрийте її правове регулювання та принципи. Охарактеризуйте правила особливої охорони праці жінок, молоді і осіб з пониженою працездатністю. Організація охорони праці працівників на підприємстві.

Тема 13. Розслідування нещасних випадків на виробництві.

Наведіть порядок розслідування і обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій, які пов'язані з виробництвом. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці.

Тема 14. Колективні трудові спори.

Поняття та види колективних трудових спорів. Органи, що розглядають колективні трудові спори, їх характеристика. Порядок розгляду колективних трудових спорів примирною комісією та трудовим арбітражем. Правовий статус посередника.

Тема 15. Право на страйк.

Правове регулювання поняття “страйк”. Розкрийте право на страйк, охарактеризуйте соціальне співробітництво організацій працівників і роботодавців, мирні заходи вирішення трудових конфліктів.

Тема 16. Особливості трудових правовідносин на автомобільному транспорті.

Основні трудові права працівників. Особливості організації праці та контролю за роботою водіїв транспортних засобів. Основні права і обов'язки водія таксі, автобуса, вантажного автомобіля. Режим робочого часу водія.

Тема 17. Особливості трудових правовідносин на залізничному транспорті.

Основні трудові права працівників. Трудові відносини працівників залізничного транспорту. Соціальний захист працівників залізничного транспорту. Дисципліна, вирішення колективних трудових спорів на підприємствах залізничного транспорту. Особливості дисциплінарної відповідальності для працівників залізничного транспорту.

Тема 18. Особливості трудових правовідносин на водному транспорті.

Основні трудові права працівників. Вимоги до членів екіпажу водного судна. Трудові відносини на водному судні. Правовий статус капітана водного судна.

Тема 19. Особливості трудових правовідносин на повітряному транспорті.

Основні трудові права працівників. Поняття та склад авіаційного персоналу. Обов'язки та права членів екіпажу повітряного судна. Робочий час членів екіпажу цивільного повітряного судна. Права та відповідальність командира повітряного судна.

Тема 20. Особливості трудових правовідносин на міському електротранспорті.

Основні трудові права працівників. Трудові відносини працівників міського електротранспорту. Особливості організації праці та контролю за роботою водіїв трамваїв, тролейбусів, машиністів поїздів у метрополітені. Основні права і обов'язки водія трамвая, тролейбуса. Режим робочого часу водія трамвая, тролейбуса. Соціальний захист працівників міського електротранспорту.

2.8. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Найбільш поширеною в дидактиці є класифікація методів навчання за наступними групами: I група – методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності; II група – методи стимулювання й мотивації навчально-пізнавальної діяльності; III група – методи контролю (самоконтролю, взаємоконтролю), корекції (самокорекції, взаємокорекції) за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності; IV група – бінарні, інтегровані (універсальні) методи.

I підгрупа за джерелом передачі навчальної інформації включає в себе:

- **словесні методи** - розповідь-пояснення, бесіду, лекцію.

За метою виділяються такі види розповіді: розповідь-вступ, розповідь-повість, розповідь-висновок. Ефективність зазначеного методу залежить головним чином від уміння викладача розповідати, дохідливості та доступності інформації, від поєднання його з іншими методами навчання.

Бесіда відноситься до найдавніших і найпоширеніших методів дидактичної роботи. Її майстерно використовував ще Сократ. Провідною функцією даного методу є мотиваційно-стимулююча. Бесіда – це діалог між викладачем та студентом, який дає можливість за допомогою цілеспрямованих і вміло сформульованих питань спрямувати студентів на активізацію отриманих знань. Учені виділяють індуктивну та дедуктивну бесіду. Саме з допомогою їх викладач активізує діяльність студентів, ставлячи їм запитання для розмірковування, розв'язання проблемної ситуації.

Лекція служить для пояснення важкої та складної теми; її типовими ознаками є тривалість запису плану та рекомендованої літератури, уведення та характеристика нових понять, розкриття та деталізація матеріалу, завершальні висновки викладача, відповіді на запитання.

- **наочні методи** – ілюстрація, демонстрація.

Ілюстрація - допоміжний метод при словесному методі, її значення полягає в яскравішому викладенні та показі власної думки. Засоби ілюстрації (картинки, таблиці, моделі, малюнки тощо) є нерухомими, вони мають «оживати» в розповіді викладача. Дидактики не рекомендують вивішувати або виставляти засіб ілюстрації заздалегідь (на початку заняття), щоб не привернути до нього увагу студентів, щоб ілюстрація не була достроковою до того моменту, коли для викладача настане час скористатися наочним посібником.

Демонстрація характеризується рухомістю засобу демонстрування: навчальна телепередача або кіно-відеофільм чи його фрагмент.

- **практичні методи**: досліди, вправи, навчальна праця, практичні роботи, реферати студентів.

Ці методи не несуть нової навчально-пізнавальної інформації, а служать лише для закріплення, формування практичних умінь при застосуванні раніше набутих знань. Більшість студентів активніше сприймають практичні методи, ніж словесні.

II підгрупа (С. Шаповаленко) – за логікою передачі та сприймання навчальної інформації. Ці методи поділяються на індуктивні та дедуктивні.

- **Індуктивні методи**. Термін «індукція» походить від латинського *inductio* - зведення, вид узагальнення, який пов'язаний із передбаченням спостережень та експериментів на основі даних досвіду. У практичній педагогіці індукція втілюється у принципі: від часткового до загального, від конкретного до абстрактного.

- **Дедуктивний метод**, як уважають вчені – дидакти, активніше розвиває абстрактне мислення, сприяє засвоєнню навчального матеріалу на основі узагальнень.

III підгрупа (М. Данилов, Б. Єсіпов) – за ступенем самостійного мислення студентів у процесі оволодіння знаннями, формуванням умінь і навичок. У даному випадку методи поділяються на репродуктивні та точні, проблемно-пошукові:

- **проблемно-пошукові методи** (М. Скаткін, І. Лернер) визначають порівняно вищий щабель процесу навчання, особливо там, де він організований на вищому рівні. Проблемно-пошукова методика, на відміну від репродуктивної, пояснювально-ілюстративної, має спиратися на самостійну, творчу пізнавальну діяльність студентів. Як відомо, поняття «творчість» – це створення нового, оригінального, суспільно-цінного матеріального або духовного продукту.

Проблемний метод навчання наближений до творчості, він нібито стоїть на межі між репродукцією, розумовим формуванням і творчістю.

IV підгрупа (П. Підкасистий, В. Паламарчук) – за ступенем керівництва навчальною роботою поділяють методи на два види:

- **навчальна робота під керівництвом викладача** – самостійна робота в аудиторії: складання задач, самостійні письмові роботи з інструктуванням, допомогою викладача, у результаті чого студенти набувають навичок самостійності, закріплюючи індивідуальний стиль діяльності;

- самостійна робота студентів поза контролем викладача – самостійна робота вдома. Мова йде про домашні завдання – усні та письмові. Домашні завдання мають позитивний вплив на розумовий розвиток, виховання та самовиховання студента, сприяють виробленню навичок самостійної пізнавальної діяльності.

2.9. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Підсумковий контроль з навчальної дисципліни «Трудове право» проводиться з метою оцінки результатів навчання.

Семестровий контроль проводиться в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою на відповідних курсах певних семестрах.

Нормативна форма підсумкового контролю – залік.

Модульний контроль здійснюється через оцінювання рівня сформованості компетенції, що визначені у даному стандарті.

Підсумковий контроль здійснюється без участі студента на підставі результатів усіх модульних контролів через визначення середньозваженого балу результатів усіх модульних контролів.

2.10. РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ

Приклад для заліку

Поточне тестування та самостійна робота												Сума
Змістовий модуль 1								Змістовий модуль 2				
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T1	T2	T3	T4	100
8	7	8	7	8	7	8	7	10	10	10	10	

T1, T2 ... T9 – теми змістових модулів.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 - 100	відмінно	зараховано
82 - 89	добре	
74 - 81		
64 - 73	задовільно	
60 - 63		
35 - 59	незадовільно з можливістю повторного складання	незараховано з можливістю повторного складання
0 - 34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	незараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

2.11. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984-III.
2. Указ Президента України «Про Національну програму правової освіти населення» від 18 жовтня 2001 р. № 992/2001.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про перелік напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра» від 13 грудня 2006 р. № 1719.
4. Національний класифікатор України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 станом на 1 вересня 2012 року (із змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16 серпня 2012 року N 923).
3. Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010 (чинний від 01.01.2012 р.).

2.12. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. (із змінами і доповненнями від 08.12.2004 р.).
2. Кодекс законів про працю України. (Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – Додаток до № 50, ст. 375. Із змінами і доповненнями).
3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 03.03.1998 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. Ст. 227. (з наступними змінами і доповненнями).
4. Закон України «Про оплату праці» 24.03.1995 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. Ст. 121. (з наступними змінами і доповненнями).
5. Закон України «Про відпустки» 15.11.1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 2. Ст. 4. (з наступними змінами і доповненнями).
6. Закон України «Про колективні договори і угоди» 01.07.1993 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. Ст. 361. (з наступними змінами і доповненнями).
7. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» 15.09.1999 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. Ст. 397. (з наступними змінами і доповненнями).
8. Закон України «Про охорону праці» 14.10.1992 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 49. Ст. 668. (з наступними змінами і доповненнями).
9. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності» 22.06.2012 р.

10. Закон України «Про зайнятість населення» 01.03.1991 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1991. - № 14. Ст. 170. (з наступними змінами і доповненнями).
11. Закон України «Про державну службу» 16.12.1993 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. Ст. 490. (з наступними змінами і доповненнями).
12. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» 16.12.1993 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1994. - № 4. Ст. 18. (з наступними змінами і доповненнями).
13. Збірник законів України про працю /Упоряд. Н.Б. Болотіна. – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2008. – 349 с.
14. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – Вид.2-ге доповн. і перероб., - К.: Атіка, 2008. – 316 с.
15. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. І доп. - К.: Знання, 2008. – 860 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
16. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Навч. посіб. - К.: Знання, 2008. – 375 с.
17. Трудове законодавство України в схемах //За ред. В.П.Пастухова. - К.: Магістр – ХХІ сторіччя, 2005 – 376 с.
18. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д.Пилипенко. – 3-тє видання, перероб. і доп. - К.: Видавничий Дім “Ін. Юре”, 2007. – 536 с.
19. Трудове право України у запитаннях та відповідях: Навчально-довідковий посібник /За ред. В.В. Жернакова. – Х.: «Одіссей», 2008. – 664 с.
20. Щербина В.І. Трудове право України: Підручник /За ред. В.С. Венедиктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
21. Основи трудового права України: курс лекцій /За ред. доктора юридичних наук, професора П.Д. Пилипенка – 4-те вид. виправ. і доп. – Львів; Магнолія 2006, 2008. – 276 с.
22. Вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів /Роїна О.М. – К.: КНТ, 2005. – 492 с.
23. Колективний договір (Кадри підприємства) /Пашутинський Є.К. – К.: КНТ, 2006. – 160 с.

2.13. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

www.rada.gov.ua

www.kmu.gov.ua

www.bank.gov.ua

www.president.gov.ua

www.court.gov.ua

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про колективні договори і угоди

Цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

Стаття 1. Колективний договір і угода

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Стаття 2. Сфера укладення колективних договорів, угод

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

на національному рівні - генеральна угода;

на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;

на територіальному рівні - територіальні угоди.

Стаття 3. Сторони колективного договору, угоди

Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів - представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Стаття 4. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань, до яких входить більшість найманих працівників держави, галузі, території.

За наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

Ініціювати укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єкт профспілкової сторони та сторони роботодавців.

Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення угод відповідного рівня.

Спільний представницький орган сторони профспілок, роботодавців може вести переговори та укласти колективні угоди відповідного рівня за дорученням його членів, які є репрезентативними відповідно до законодавства України про соціальний діалог.

Стаття 5. Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Стаття 6. Неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод.

Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Стаття 7. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Стаття 8. Зміст угод

Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціального страхування;

трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;
умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
задоволення духовних потреб населення.
умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
заборона дискримінації.
Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:
нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
трудових відносин;
умов і охорони праці;
житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку.
умов зростання фондів оплати праці;
встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.
Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Стаття 9. Дія колективного договору, угоди

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.

Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня - місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджується Кабінетом Міністрів України.

Стаття 10. Колективні переговори

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори.

Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Стаття 11. Вирішення розбіжностей

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації по суті спору.

У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Стаття 12. Гарантії та компенсації на період переговорів

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

Стаття 13. Підписання колективного договору, угоди

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У разі, якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Угода (генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Стаття 14. Зміни і доповнення до колективного договору, угоди

Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

Стаття 15. Контроль за виконанням колективного договору, угоди

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

Стаття 16. Статистичні дані про колективні договори, угоди

Статистичні дані про колективні договори, угоди направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

Стаття 17. Відповідальність за ухилення від участі в переговорах

На осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

Стаття 18. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання по колективного договору, угоди.

Стаття 19. Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Стаття 20. Порядок притягнення до відповідальності

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення. Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Президент України

Л. КРАВЧУК

**м. Київ
1 липня 1993 року
N 3356-XII**

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про відпустки

Цей Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Розділ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Законодавство про відпустки

Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України.

Стаття 2. Право на відпустки

Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі - підприємство).

Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

Право на відпустки забезпечується:

гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом;

забороною заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 цього Закону.

Стаття 3. Право на відпустки у разі звільнення

За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

Стаття 4. Види відпусток

Установлюються такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

основна відпустка (стаття 6 цього Закону);

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);

додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);

3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);

3¹) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16¹ цього Закону);

4) соціальні відпустки:

відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);

відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);

відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18¹ цього Закону);

додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (стаття 19 цього Закону);

5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Стаття 5. Визначення тривалості відпусток

Тривалість відпусток визначається цим Законом, іншими законами та іншими нормативно-правовими актами України і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.

Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (стаття 19 цього Закону), не враховуються.

Розділ II ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ

Стаття 6. Щорічна основна відпустка та її тривалість

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин, надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів - 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.

Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин - 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

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

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи - 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Положення цієї статті щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою, за передбачену частинами першою, сьомою і восьмою цієї статті.

Стаття 7. Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Стаття 8. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, - тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

2) працівникам з ненормованим робочим днем - тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Стаття 9. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 6 цього Закону), зараховуються:

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

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 цього Закону, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (статті 7 та 8 цього Закону), зараховуються:

- 1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;
- 2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;
- 3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток

Щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 календарних днів.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

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

Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

- 1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

- 2) інвалідам;
- 3) особам віком до вісімнадцяти років;
- 4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 5) особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;
- 6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- 7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
- 8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- 9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
- 10) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.

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

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) інвалідам;

- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 9) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у першій та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Стаття 11. Перенесення щорічної відпустки

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

- 1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина десята статті 10 цього Закону);
- 2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина перша статті 21 цього Закону).

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 цього Закону.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Стаття 12. Поділ щорічної відпустки на частини. Відкликання з відпустки

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Розділ III
ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ. ТВОРЧА
ВІДПУСТКА. ВІДПУСТКА ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА УЧАСТІ В
ЗМАГАННЯХ

Стаття 13. Відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних
закладах

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) випускних іспитів в основній школі - тривалістю 10 календарних днів;
- 2) випускних іспитів у старшій школі - тривалістю 23 календарних дні;
- 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах - від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Стаття 14. Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних
навчальних закладах

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.

Стаття 15. Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах,
навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

- 1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів,

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів,

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів;

- 2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів,

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів,
незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації - 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації - два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації - чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.

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

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання - один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Відпустки, передбачені пунктами 1 та 2 частини першої та частиною четвертою цієї статті, надаються впродовж навчального року.

Стаття 15¹. Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

Стаття 16. Творча відпустка

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 16¹. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Розділ IV СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

Стаття 17. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

1) до пологів - 70 календарних днів;

2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд.

Стаття 18. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину та одним із прийомних батьків.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною.

Стаття 18¹. Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їх розсуд).

Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

Стаття 19. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Стаття 20. Порядок надання соціальних відпусток

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або осіб, зазначених у частині третій статті 18 цього Закону, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Особам, зазначеним у частині третій статті 18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях).

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

Розділ V ОПЛАТА ВІДПУСТОК

Стаття 21. Порядок оплати відпусток

Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, відпустки у зв'язку з усиновленням дитини, відпустки для підготовки та участі в змаганнях, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Працівникам, які мають право на соціальні відпустки, передбачені статтями 17 і 18 цього Закону, виплачується державна допомога на умовах, передбачених Законом України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" та іншими нормативно-правовими актами України.

Стаття 22. Відрахування із заробітної плати за час відпустки

У разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

Відрахування, передбачене частиною першою цієї статті, не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- 1) призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- 2) переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;
- 3) відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- 4) змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- 5) виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;
- 6) нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- 7) поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

8) направленням на навчання;

9) виходом на пенсію.

Відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки у разі смерті працівника не провадиться.

Стаття 23. Кошти на оплату відпусток

Витрати, пов'язані з оплатою відпусток, передбачених статтями 6, 7, 8, 13, 14, 15, 15¹, 16, 18¹ і 19 цього Закону, здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

В установах та організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата відпусток провадиться із бюджетних асигнувань на їх утримання.

Оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. В установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

Фінансування допомоги по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку провадиться з коштів державного соціального страхування.

Стаття 24. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

Розділ VI

ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Стаття 25. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку

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

- 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;
- 3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;
- 3¹) матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;
- 4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;
- 6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
- 7) інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;
- 8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
- 9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;
- 10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
- 11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Стаття 26. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Розділ VII

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВІДПУСТКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЙОГО ПОРУШЕННЯ

Стаття 27. Органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про відпустки

Нагляд за додержанням законодавства про відпустки здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, а також іншими уповноваженими на це державними органами.

Контроль за додержанням законодавства про відпустки здійснюють в межах своєї компетенції центральні та місцеві органи виконавчої влади та профспілкові органи.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законодавства про відпустки здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Стаття 28. Відповідальність за порушення законодавства про відпустки
Особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно з законодавством.

Розділ VIII ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 29. Розгляд спорів щодо відпусток

Спори, які виникають щодо надання відпусток, розглядаються в порядку, встановленому законодавством про працю.

Президент України

Л. КУЧМА

**м. Київ
15 листопада 1996 року
N 504/96-ВР**

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Цей Закон визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

РОЗДІЛ І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Сфера дії Закону

Встановлені цим Законом норми поширюються на найманих працівників та організації, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їх інтересів, та на роботодавців, організації роботодавців та їх об'єднання.

Найманий працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Роботодавець - юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Стаття 2. Поняття колективного трудового спору (конфлікту)

Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Стаття 3. Сторони колективного трудового спору (конфлікту)

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

на виробничому рівні - наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспівкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

на галузевому, територіальному рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або

адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Стаття 4. Формування вимог найманих працівників, профспілок

Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються:

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок - рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) - конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Стаття 5. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій

роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення.

Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Стаття 6. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту)

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

РОЗДІЛ II

ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ)

Стаття 7. Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту)

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених:

пунктами "а" і "б" статті 2 цього Закону, - примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, - трудовим арбітражем;

пунктами "в" і "г" статті 2 цього Закону, - трудовим арбітражем.

Стаття 8. Примирна комісія

Примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час.

У разі потреби примирна комісія:

залучає до свого складу незалежного посередника;

консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Стаття 9. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями - у десятиденний, примирною комісією на національному рівні - у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

Стаття 10. Незалежний посередник

Незалежний посередник - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Стаття 11. Трудовий арбітраж

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі:

неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "а" і "б" статті 2 цього Закону;

виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "в" і "г" статті 2 цього Закону.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Стаття 12. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Стаття 13. Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту)

Жодна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилятися від участі в примирній процедурі.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін колективного трудового спору

(конфлікту). У цьому разі наймані працівники або уповноважений ними орган чи професійна спілка мають право з метою виконання висунутих вимог застосувати усі дозволені законодавством засоби.

Стаття 14. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів

Незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах, утворених відповідно до цього Закону, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на них поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів.

Незалежному посереднику, члену примирної комісії і трудового арбітражу оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі, провадяться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Стаття 15. Національна служба посередництва і примирення

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України.

Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджується Президентом України.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить: здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;

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

формування списків арбітрів та посередників;

перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);

посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);

залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах.

Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

Для виконання завдань, передбачених Законом України "Про соціальний діалог в Україні", Національна служба посередництва і примирення та її відділення звертаються із запитом до органів юстиції, статистики, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і безоплатно отримують необхідну інформацію в установленому законодавством порядку.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України "Про соціальний діалог в Україні" і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців.

Стаття 16. Взаємодія Національної служби посередництва і примирення із сторонами колективного трудового спору (конфлікту)

Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів.

Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) після додержання передбаченої цим Законом примирної процедури мають право звернутися по сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту) до Національної служби посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації.

Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого

самоврядування, Національна служба посередництва і примирення надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та Національну службу посередництва і примирення.

РОЗДІЛ III

СТРАЙК

Стаття 17. Страйк

Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Стаття 18. Право на страйк

Відповідно до статті 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється цим Законом.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Стаття 19. Рішення про оголошення страйку

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 цього Закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному

рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам.

Наймани працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

Стаття 20. Керівництво страйком

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи.

Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених цим Законом, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку.

Стаття 21. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), контроль за її виконанням

Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами).

Стаття 22. Визнання страйків незаконними

Незаконними визнаються страйки:

- а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;
- б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень статей 2, 4, 6, частин першої і п'ятої статті 12, частин першої, третьої і шостої статті 19 цього Закону;
- в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог статті 20, частин другої та третьої статті 24 цього Закону;
- г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Законом.

Стаття 23. Рішення про визнання страйку незаконним

Заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку.

Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк.

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк.

Стаття 24. Випадки, за яких забороняється проведення страйку

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Стаття 25. Вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку

У випадках, передбачених статтею 24 цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду.

Стаття 26. Забезпечення життєздатності підприємства під час страйку

Роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

Стаття 27. Гарантії для працівників під час страйку

Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань.

За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

Стаття 28. Наслідки участі працівників у страйку

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни.

Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується.

Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

РОЗДІЛ IV

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ)

Стаття 29. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)

Особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством.

Стаття 30. Відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним

Працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із законодавством.

Стаття 31. Відповідальність за порушення законодавства про працю, умов колективних трудових договорів (угод), що призвели до виникнення колективного трудового спору (конфлікту)

Особи, винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до цього Закону, а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб, несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну або адміністративну відповідальність згідно із законодавством.

Особи, які представляють інтереси сторін і які допустили порушення положень статей 5, 6, частин першої, третьої, четвертої і п'ятої статті 9, частини п'ятої статті 12, частини першої статті 13, частин третьої та четвертої статті 16, частин п'ятої, восьмої, дев'ятої статті 19, частини третьої статті 23, а також посадові особи, які допустили порушення положень частини другої статті 5, частини четвертої статті 16 цього Закону, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством.

Стаття 32. Відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним, невиконання рішення про визнання страйку незаконним

Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. До зазначених осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 Кодексу законів про працю України.

Стаття 33. Відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку

Особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

Стаття 34. Відшкодування збитків, заподіяних страйком

Збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством.

Збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Роботодавець, який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

РОЗДІЛ V

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.
2. При вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли до набрання чинності цим Законом, застосовуються норми законодавства, які діяли на момент виникнення такого спору (конфлікту).
3. Встановити, що до приведення законодавства у відповідність із Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" закони та інші нормативно-правові акти застосовуються у частині, що не суперечить цьому Закону.
4. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк подати до Верховної Ради України пропозиції про приведення законодавчих актів України у відповідність з цим Законом.
5. Протягом 1998 року утворити Національну службу посередництва і примирення.

Президент України

Л. КУЧМА

**м. Київ
3 березня 1998 року
N 137/98-ВР**

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності

Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями.

Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

1. У цьому Законі терміни вживаються у такому значенні:

роботодавець - юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

організація роботодавців - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців;

об'єднання організацій роботодавців - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання.

Стаття 2. Право роботодавців на об'єднання

1. Роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами.

2. Організації роботодавців, їх об'єднання можуть створювати об'єднання організацій роботодавців, вступати до таких об'єднань та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених статутами об'єднань організацій роботодавців.

Стаття 3. Законодавство України про організації роботодавців, їх об'єднання

1. Законодавство України про організації роботодавців, їх об'єднання ґрунтується на нормах Конституції України і складається з цього Закону, інших законодавчих актів, міжнародних договорів України, які застосовуються в Україні в порядку, передбаченому законом, та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Стаття 4. Сфера дії Закону

1. Дія цього Закону поширюється на роботодавців, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, а також на відносини, що виникають між роботодавцями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями та органами державної влади, органами місцевого самоврядування у межах їх повноважень, визначених законодавством, а також профспілками, їх організаціями, об'єднаннями.
2. Дія цього Закону не поширюється на об'єднання громадян, які створені відповідно до інших законів України, крім зазначених у частині першій цієї статті.
3. Визначення "організація роботодавців", "об'єднання організацій роботодавців" та похідні від них можуть використовувати лише ті організації та їх об'єднання, які створені і діють відповідно до цього Закону.

Стаття 5. Мета і завдання організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.
2. Основними завданнями організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є:
 - 1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами;
 - 2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки;
 - 3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин;
 - 4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг;
 - 5) сприяння створенню нових робочих місць;
 - 6) співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями;
 - 7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами;
 - 8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
 - 9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду;
 - 10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації;
 - 11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

3. Організації роботодавців, їх об'єднання для максимально ефективного виконання своїх завдань щодо захисту і представництва прав та законних інтересів своїх членів можуть бути визнані саморегульованими організаціями в установленому законодавством порядку. Для реалізації цілей та завдань саморегульованих організацій організації роботодавців, їх об'єднання є непідприємницькими товариствами.

4. Організації роботодавців, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист соціальних, економічних та інших прав та законних інтересів роботодавців, повинні дотримуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів України.

Розділ II

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 6. Принципи утворення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Організації роботодавців та їх об'єднання утворюються і діють на принципах:

- 1) законності та верховенства права;
- 2) свободи об'єднання;
- 3) незалежності та рівноправності членів;
- 4) самоврядності;
- 5) соціального діалогу;
- 6) аполітичності;
- 7) відкритості та гласності;
- 8) відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

2. Організації роботодавців, їх об'єднання вирішують питання щодо діяльності організації, об'єднання на підставі своїх статутів.

3. Організації роботодавців, їх об'єднання зобов'язані забезпечувати повне та своєчасне інформування своїх членів з питань їх діяльності, ознайомлювати на їх прохання з усіма матеріалами, що стосуються діяльності організації, об'єднання.

Стаття 7. Гарантії діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Держава гарантує додержання прав та законних інтересів організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців і забезпечує їх реалізацію в установленому законом порядку.

2. Держава визнає створені відповідно до цього Закону організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками їх членів, захисниками їх прав та законних інтересів, співпрацює з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями в реалізації їх прав, сприяє встановленню з ними ділових партнерських взаємовідносин.

3. Організації роботодавців та їх об'єднання самостійно організують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, проводять інші заходи, які не суперечать законодавству.

4. Забороняється втручання у статутну діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, політичних партій та інших об'єднань громадян.

5. Держава не несе відповідальності за зобов'язаннями організацій роботодавців та їх об'єднань, організації роботодавців, їх об'єднання не несуть відповідальності за зобов'язаннями держави, крім випадків, прямо передбачених законом.

Розділ III

СТАТУС ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 8. Статус організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус місцевих, обласних, республіканських Автономної Республіки Крим (далі - республіканських).

2. Статус місцевих мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної адміністративно-територіальної одиниці (село, селище, район у місті, місто, район) і які на момент державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців цієї адміністративно-територіальної одиниці або двох і більше роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності в межах цієї адміністративно-територіальної одиниці.

3. Статус обласних, Київської та Севастопольської міських мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної області, міст Києва та Севастополя і які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості районів та/або міст обласного підпорядкування цієї області, районів у містах Києві та Севастополі або двох і більше роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності з тих районів та/або міст обласного підпорядкування цієї області, районів у містах Києві та Севастополі, де розташовані підприємства, що належать до цієї групи (класу) виду економічної діяльності.

4. Статус республіканських мають організації роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим або двох і більше роботодавців, що об'єднують роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності з тих адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим, де розташовані підприємства цього виду економічної діяльності.

Стаття 9. Статус об'єднань організацій роботодавців

1. Об'єднання організацій роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус місцевих, обласних, республіканських, всеукраїнських.
2. Статус місцевих мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше організації роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці (село, селище, район у місті, місто, район).
3. Статус обласних, Київської та Севастопольської міських мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше обласні організації роботодавців відповідної області, міські у містах Києві та Севастополі, створені за територіальною або галузевою ознакою.
4. Статус республіканських мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше республіканські організації роботодавців більшості адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим.
5. Статус всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців мають об'єднання, які на час державної реєстрації об'єднують обласні організації роботодавців, створені за територіальною ознакою, більшості адміністративно-територіальних одиниць, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, або більшість обласних організацій роботодавців, створених за галузевою (міжгалузевою) ознакою, які об'єднують роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності.
6. Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців мають право без спеціального дозволу використовувати у своїй назві слово "Україна" та похідні від цього слова.
7. З метою координації роботи всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців можуть утворювати інші об'єднання і делегувати їм відповідні права і обов'язки.

Розділ IV

ПОРЯДОК УТВОРЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 10. Утворення організації роботодавців

1. Засновниками організації роботодавців є роботодавці.
2. Рішення про утворення організації роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) роботодавців, що оформлюється протоколом установчого з'їзду (конференції), який підписують головуєчий та секретар установчого з'їзду (конференції).
3. Невід'ємною частиною протоколу є реєстр осіб, які брали участь в установчому з'їзді (конференції).

4. У реєстрі зазначаються дані щодо роботодавців:

1) фізичних осіб: прізвище, ім'я та по батькові особи, дані її паспорта, податковий номер платника податку (а для іноземців, осіб без громадянства та осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний орган державної податкової служби, - дані національного паспорта або документа, що його замінює, в якому зазначено прізвище, ім'я та по батькові особи, серія та номер документа), адреса та відомості про кількість найманих працівників. Дані про особу засвідчуються її особистим підписом;

2) юридичних осіб: повне найменування, ідентифікаційний код Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України, юридична адреса, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка уповноважена брати участь в установчому з'їзді (конференції), дані її паспорта (а для іноземців та осіб без громадянства - дані національного паспорта або документа, що його замінює). Ці дані засвідчуються підписом особи, яка уповноважена брати участь в установчому з'їзді (конференції).

5. Установчий з'їзд (конференція) затверджує статут організації роботодавців, обирає її керівні органи, вирішує інші питання, пов'язані зі створенням організації роботодавців.

Стаття 11. Утворення об'єднання організацій роботодавців

1. Засновниками об'єднання організацій роботодавців є організації роботодавців.

2. Рішення про створення об'єднання організацій роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) уповноважених представників організацій роботодавців, що оформлюється протоколом установчого з'їзду (конференцією), який підписують головуючий та секретар установчого з'їзду (конференції).

3. Невід'ємною частиною протоколу є реєстр організацій роботодавців, які брали участь в установчому з'їзді (конференції).

4. У реєстрі зазначаються дані щодо організації роботодавців: повне найменування, місцезнаходження керівних органів, дата та номер документа про державну реєстрацію організацій роботодавців, рішення керівних органів організацій роботодавців щодо створення об'єднання організацій роботодавців, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка уповноважена брати участь в установчому з'їзді (конференції), дані її паспорта (а для іноземців та осіб без громадянства - дані національного паспорта або документа, що його замінює). Ці дані засвідчуються підписом особи, яка уповноважена брати участь в установчому з'їзді (конференції).

5. Установчий з'їзд (конференція) затверджує статут об'єднання організацій роботодавців, обирає його керівні органи, вирішує інші питання, пов'язані зі створенням об'єднання.

Стаття 12. Утворення спільного представницького органу організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Організації роботодавців, їх об'єднання, що визнані репрезентативними відповідно до закону, утворюють на відповідному рівні спільний представницький орган організацій роботодавців, їх об'єднань. З ініціативою щодо утворення спільного представницького органу сторони роботодавців відповідного рівня може виступати будь-яка організація роботодавців чи об'єднання організацій роботодавців, що визнана репрезентативною відповідно до закону.
2. Спільний представницький орган організацій роботодавців, їх об'єднань координує діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань; забезпечує проведення заходів у рамках соціального діалогу на відповідному рівні; забезпечує представництво організацій роботодавців, їх об'єднань у засіданнях Кабінету Міністрів України, колегіальних органів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування; розглядає проекти нормативно-правових актів, які надійшли від міністерств, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; забезпечує представництво організацій роботодавців, їх об'єднань у міжнародних заходах.
3. Основні завдання та функції спільного представницького органу сторони роботодавців відповідного рівня визначаються угодою про його утворення.
4. Організації роботодавців, їх об'єднання мають право приєднатися до угоди про утворення спільного представницького органу сторони роботодавців відповідного рівня.

Стаття 13. Установчі документи організацій роботодавців та їх об'єднань

1. Організації роботодавців та їх об'єднання діють на підставі статутів, які затверджуються установчим з'їздом (конференцією).
2. Статут організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повинен містити:
 - 1) повне найменування організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, відмінне від існуючих, заявлений статус організації, об'єднання та місцезнаходження постійно діючого виконавчого органу;
 - 2) мету створення, завдання організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;
 - 3) умови членства, порядок прийому в члени організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців та виходу з організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;
 - 4) права і обов'язки членів організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;
 - 5) положення про обов'язок виконання зобов'язань членами організацій роботодавців, їх об'єднань у сфері соціально-трудових відносин;
 - 6) порядок утворення, повноваження керівних органів організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців та порядок прийняття ними рішень;

- 7) джерела формування і порядок використання коштів та майна організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, порядок здійснення господарської та іншої діяльності, необхідної для виконання статутних завдань;
 - 8) порядок сплати вступних, членських та цільових внесків;
 - 9) порядок внесення змін до статуту організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;
 - 10) порядок припинення організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців і вирішення майнових питань.
3. У статуті можуть бути передбачені й інші положення щодо особливостей створення і діяльності організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.
4. Статут організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не повинен суперечити законодавству України.

Стаття 14. Членство в організаціях роботодавців, їх об'єднаннях

1. Членство в організаціях роботодавців, їх об'єднаннях визначається статутом організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців.

Стаття 15. Особливості державної реєстрації організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Державна реєстрація всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців здійснюється головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, інших організацій роботодавців, їх об'єднань - відповідними структурними підрозділами головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районних, районних у містах, міських (міст обласного підпорядкування), міськрайонних, міжрайонних управлінь юстиції.
2. Організація роботодавців, їх об'єднання подають за місцем державної реєстрації відповідному органу такі документи:
- 1) реєстраційну картку відповідної форми, передбаченої законодавством;
 - 2) статут у двох примірниках, який повинен відповідати вимогам статті 13 цього Закону;
 - 3) протокол установчого з'їзду (конференції) організації роботодавців, їх об'єднання, в якому зазначається інформація про створення організації роботодавців, їх об'єднання, затвердження статуту, обрання керівних органів;
 - 4) реєстр осіб, які взяли участь в установчому з'їзді (конференції) організації роботодавців, їх об'єднання;
 - 5) документ, який підтверджує сплату збору за державну реєстрацію організації роботодавців, їх об'єднання. Розмір та порядок справляння збору за державну реєстрацію визначається Кабінетом Міністрів України.

3. Об'єднання організацій роботодавців також подають:

1) рішення виборних органів організацій роботодавців щодо створення відповідного об'єднання;

2) копію витягу з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, засвідчену підписом уповноваженої особи організації роботодавців.

4. Головний орган у системі центральних органів виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, структурні підрозділи головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районні, районні у містах, міські (міст обласного підпорядкування), міськрайонні, міжрайонні управління юстиції не мають права вимагати надання інших документів, не передбачених цією статтею.

5. За наявності у статуті організації роботодавців, їх об'єднань положень, що не відповідають законодавству, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань державної реєстрації, його відповідні територіальні підрозділи протягом семи робочих днів з дня подання документів на державну реєстрацію надають організації роботодавців, їх об'єднанню вичерпний перелік зауважень з пропозицією внести відповідні зміни. У цьому випадку строк державної реєстрації збільшується на час усунення недоліків. У разі неусунення зауважень протягом десяти робочих днів подані документи залишаються без розгляду.

6. Зміни до статутних документів організації роботодавців, їх об'єднань, внесені в установленому порядку статутними органами організації роботодавців, їх об'єднаннями, підлягають реєстрації головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, відповідними структурними підрозділами головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районних, районних у містах, міських (міст обласного підпорядкування), міськрайонних, міжрайонних управлінь юстиції протягом п'яти робочих днів з моменту їх вчинення.

7. Строк проведення державної реєстрації не може перевищувати п'ятнадцяти робочих днів з дня подання документів на державну реєстрацію, крім випадку, передбаченого частиною 7 цієї статті.

8. Організації роботодавців, їх об'єднанню може бути відмовлено в державній реєстрації, якщо їх найменування, статут або інші документи, подані для реєстрації, суперечать вимогам законодавства України.

9. Рішення про відмову у реєстрації повинно містити підстави такої відмови.

10. Організації роботодавців, їх об'єднання набувають статусу юридичної особи з моменту внесення даних про організацію роботодавців, їх об'єднання до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців.

11. Головний орган у системі центральних органів виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, структурні підрозділи головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районні, районні у містах, міські (міст обласного підпорядкування), міськрайонні, міжрайонні управління юстиції видають організації роботодавців, їх об'єднанню у встановленому порядку витяг з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців.

12. За подання на державну реєстрацію недостовірних відомостей особи, які підписали документи, несуть відповідальність згідно із законом.

13. Інформація про державну реєстрацію підлягає оприлюдненню спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної реєстрації, його відповідними територіальними підрозділами.

Стаття 16. Символіка організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Організації роботодавців, їх об'єднання можуть використовувати свою символіку, яка затверджується відповідно до їх статуту.

2. Символіка організацій роботодавців, їх об'єднань не повинна відтворювати державні чи релігійні символи або символіку інших юридичних осіб.

3. Символіка організацій роботодавців, їх об'єднань підлягає державній реєстрації відповідно до закону.

Стаття 17. Припинення організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Організації роботодавців, їх об'єднання можуть бути припинені шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення чи ліквідації на підставі відповідного рішення з'їзду (конференції) організації, об'єднання або у примусовому порядку за рішенням суду. Із організації роботодавців, їх об'єднання може бути виділена інша (інші) відповідні організації, їх об'єднання.

2. Одночасно з прийняттям такого рішення з'їзду (конференції) організації, об'єднання приймають рішення про використання майна та коштів організації роботодавців, їх об'єднань, що залишилися після проведення всіх необхідних розрахунків з кредиторами.

3. Організації роботодавців, їх об'єднання, які порушують норми Конституції України та законодавства України, можуть бути примусово розпущені лише за рішенням суду.

4. Не допускається припинення організацій роботодавців, їх об'єднань за рішенням будь-яких інших органів.

5. Рішення про примусовий розпуск об'єднань організацій роботодавців не тягне за собою розпуску організацій роботодавців, їх об'єднань, які входять до цього об'єднання.

6. Припинення організації роботодавців чи їх об'єднання тягне за собою виключення їх з переліку організацій роботодавців, їх об'єднань, зареєстрованих головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань державної реалізації державної політики у сфері державної

реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, інших організацій роботодавців, їх об'єднань, - відповідними структурними підрозділами головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районних, районних у містах, міських (міст обласного підпорядкування), міськрайонних, міжрайонних управлінь юстиції відповідно до закону, Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, з повідомленням про це в засобах масової інформації.

Розділ V

ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 18. Право організацій роботодавців, їх об'єднань представляти і захищати права та законні інтереси своїх членів

1. Організації роботодавців, їх об'єднання мають право в порядку, передбаченому законодавством та їх статутами, представляти і захищати свої права та законні інтереси, права та інтереси своїх членів у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та утвореними ними органами, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями.

2. Організації роботодавців, їх об'єднання мають право:

1) вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю;

2) проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів. Проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними центральними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Стаття 19. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод

1. Організації роботодавців, їх об'єднання відповідно до законодавства беруть участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладають колективні договори і угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання.

Стаття 20. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі

1. Організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у соціальному діалозі, роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених законодавством, угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях.
2. Організації роботодавців, їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним законом, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати в установленому порядку повноваження з представництва своїх інтересів репрезентативним організаціям роботодавців або репрезентативним об'єднанням організацій роботодавців, що діють на відповідному рівні.

Стаття 21. Повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва та захисту інтересів своїх членів під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності

1. Організації роботодавців, їх об'єднання мають право представляти та захищати інтереси своїх членів під час здійснення відповідними контролюючими органами заходів із державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.
2. За запрошенням роботодавця організації роботодавців, їх об'єднання визначають уповноваженого представника, який бере участь у процесі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.
3. Уповноважений представник має право робити заяви та повідомлення щодо дій відповідних контролюючих органів, вчинених ними під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, обов'язкові для розгляду відповідними контролюючими органами.
4. Про результати розгляду відповідні контролюючі органи повідомляють уповноваженого представника та роботодавця.

Стаття 22. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення

1. Організації роботодавців, їх об'єднання в порядку, встановленому законодавством, беруть участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення.
2. Організації роботодавців, їх об'єднання під час розроблення державних та регіональних програм зайнятості разом із профспілками, їх об'єднаннями, іншими установами і організаціями беруть участь у спільних консультаціях з цих питань, що проводяться відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.
3. Організації роботодавців, їх об'єднання, які підтвердили свою репрезентативність на відповідному рівні, на паритетних засадах з професійними спілками, їх об'єднаннями, які підтвердили свою репрезентативність на відповідному рівні, органами державної влади та органами місцевого самоврядування беруть участь у створенні та діяльності координаційних комітетів сприяння зайнятості населення на відповідному рівні.

Стаття 23. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю

1. Організації роботодавців, їх об'єднання на паритетних засадах беруть участь в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю відповідно до закону.
2. До складу правлінь та наглядових рад фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування представники роботодавців обираються (делегуються) репрезентативними на відповідному рівні організаціями роботодавців, їх об'єднаннями.

Стаття 24. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)

1. Організації роботодавців, їх об'єднання у випадках та в порядку, визначених законом, виступають стороною колективного трудового спору (конфлікту).
2. Представники організацій роботодавців, їх об'єднань включаються до складу та беруть участь у роботі примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти).

Стаття 25. Право організацій роботодавців, їх об'єднань на інформацію

1. Організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законодавством порядку мають право:
 - 1) одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань;
 - 2) одержувати статистичні дані з питань праці, соціальних та економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань;
 - 3) поширювати інформацію щодо своєї діяльності і пропагувати свої ідеї та мету;
 - 4) висвітлювати свою діяльність у засобах масової інформації;
 - 5) виступати засновниками засобів масової інформації відповідно до закону;
 - 6) проводити соціологічні дослідження, створювати наукові, інформаційні, експертно-аналітичні та навчально-дослідницькі центри.

Стаття 26. Права організацій роботодавців, їх об'єднань у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві

1. Організації роботодавців, їх об'єднання в установленому порядку беруть участь:
 - 1) у розробленні державного стандарту професійно-технічної освіти, державного стандарту вищої освіти; розробленні та погодженні державних стандартів з конкретних професій, галузевих стандартів вищої освіти, стандартів вищої освіти вищих навчальних закладів, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів;
 - 2) у тематичному, вихідному контролі знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційній атестації;

- 3) у формуванні системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників;
 - 4) в організації та проведенні досліджень щодо поточних та перспективних потреб ринку праці в кваліфікаціях;
 - 5) у формуванні та розміщенні державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації, підготовку та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб.
2. Організації роботодавців, їх об'єднання для вирішення актуальних проблем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників мають право:
- 1) створювати галузеві та міжгалузеві ради, навчальні заклади, науково-дослідні установи, центри незалежних експертиз;
 - 2) брати участь у роботі спеціально уповноваженого органу у сфері регулювання кваліфікацій, органів стандартизованого оцінювання та підтвердження професійних кваліфікацій;
 - 3) вносити в установленому порядку пропозиції щодо змін до Національного класифікатора України "Класифікатор професій" та Переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
 - 4) розробляти та направляти до центрального органу виконавчої влади у галузі освіти і науки критерії ефективності системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою та робітничих кадрів;
 - 5) брати участь у визначенні пріоритетних напрямів наукових досліджень навчальних закладів, наукових проектах і програмах;
 - 6) розширювати форми організації навчання працівників на виробництві з впровадженням сучасних інноваційних методик.

Розділ VI

ВІДНОСИНИ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ З ОРГАНАМИ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ПРОФЕСІЙНИМИ СПІЛКАМИ, ІНШИМИ ГРОМАДСЬКИМИ ОБ'ЄДНАННЯМИ, ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Стаття 27. Відносини організацій роботодавців, їх об'єднань з органами державної влади та органами місцевого самоврядування

1. Організації роботодавців, їх об'єднання, спільні представницькі органи сторони роботодавців співпрацюють з Кабінетом Міністрів України, іншими центральними органами виконавчої влади, державними колегіальними органами, місцевими державними адміністраціями, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування.

2. За пропозицією Кабінету Міністрів України у засіданні Кабінету Міністрів України під час розгляду питань, що стосуються формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, бере участь уповноважений представник спільного представницького органу сторони роботодавців національного рівня.

3. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування:

1) залучають в установленому порядку повноважних представників відповідних організацій роботодавців, їх об'єднань, спільних представницьких органів сторони роботодавців до розробки та обговорення проектів актів та рішень;

2) направляють відповідним організаціям роботодавців, їх об'єднанням на розгляд проекти нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної соціальної, економічної політики та регулювання трудових відносин;

3) розглядають пропозиції організацій роботодавців, їх об'єднань, спільних представницьких органів сторони роботодавців, подані у встановленому законодавством порядку, та інформують організації роботодавців, їх об'єднання, спільні представницькі органи сторони роботодавців про розглянуті пропозиції.

Стаття 28. Організації роботодавців, їх об'єднання і професійні спілки та їх об'єднання

1. Організації роботодавців, їх об'єднання визнають профспілки, їх організації, об'єднання повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав і інтересів, сприяють їх діяльності.

2. Організації роботодавців, їх об'єднання взаємодіють з профспілками, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу.

3. Спори (конфлікти), які виникають між ними, вирішуються в порядку, передбаченому законом.

4. Організаціям роботодавців, їх об'єднанням забороняється втручатися у діяльність професійних спілок, їх об'єднань, перешкоджати у будь-якій формі та будь-якими засобами працівникам об'єднуватися у професійні спілки, їх об'єднання.

Стаття 29. Організації роботодавців, їх об'єднання та організації підприємців

1. Організації роботодавців, їх об'єднання співпрацюють з організаціями, що представляють інтереси підприємців та інших суб'єктів господарювання, їх об'єднаннями.

2. Організації роботодавців, їх об'єднання можуть брати на себе зобов'язання представляти та захищати права та законні інтереси підприємців та інших суб'єктів господарювання на всіх рівнях ведення соціального діалогу.

3. Взаємовідносини організацій роботодавців, їх об'єднань та організацій, що представляють інтереси підприємців та інших суб'єктів господарювання, їх об'єднань, можуть регулюватися окремими угодами.

Розділ VII

МАТЕРІАЛЬНЕ ТА ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 30. Відрахування коштів організаціям роботодавців, їх об'єднанням

1. Роботодавці перераховують організаціям роботодавців, їх об'єднанням, членами яких вони є, створеним відповідно до цього Закону, кошти у вигляді вступних, членських та цільових внесків.

2. Сума коштів або вартість майна, добровільно перерахованих (переданих) організаціям роботодавців, їх об'єднанням, створеним відповідно до цього Закону, у вигляді вступних, членських та цільових внесків, але не більше 0,2 відсотка фонду оплати праці платника податку в розрахунку за звітний податковий рік відносяться до складу інших витрат звичайної діяльності згідно із податковим законодавством.

Стаття 31. Власність організацій роботодавців, їх об'єднань

1. У власності організацій роботодавців, їх об'єднань можуть перебувати рухоме й нерухоме майно, матеріальні та нематеріальні активи, кошти, а також інше майно, придбане на підставах, передбачених законом.

2. У власності організацій роботодавців, їх об'єднань може бути майно, що знаходиться за межами України.

3. Організації роботодавців, їх об'єднання згідно зі своїми статутами володіють, користуються і розпоряджаються майном, яке належить їм на праві власності.

Стаття 32. Джерела формування майна та коштів організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Джерелами формування майна та коштів організацій роботодавців, їх об'єднань є:

- 1) вступні, членські та цільові внески;
- 2) пасивні доходи;
- 3) добровільні пожертвування;
- 4) безповоротна фінансова допомога.

2. Порядок формування і використання майна та коштів організацій роботодавців, їх об'єднань визначаються їх статутами або рішеннями керівних органів.

3. Контроль за їх надходженням та витрачанням здійснюють контрольно-ревізійні органи, створені відповідно до статутів організацій роботодавців, їх об'єднань.

4. Організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців мають право отримувати від своїх членів належне їм майно у володіння, користування на умовах і в порядку, передбачених статутами організацій роботодавців, їх об'єднань або на підставі угод.

Стаття 33. Господарська діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Організації роботодавців, їх об'єднання з метою виконання статутних цілей та завдань мають право здійснювати необхідну господарську та фінансову діяльність шляхом створення в установленому законом порядку підприємств, установ або організацій із статусом юридичної особи, участі в їх діяльності або в інший, не заборонений законом спосіб.

Стаття 34. Гарантії майнових прав організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Держава гарантує захист права власності організацій роботодавців, їх об'єднань.

2. Організації роботодавців, їх об'єднання мають право на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної шкоди, завданої таким організаціям роботодавців, їх об'єднанням незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень.

Розділ VIII

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ

Стаття 35. Відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців

1. Особи, які перешкоджають здійсненню роботодавцями права на об'єднання в організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про організації роботодавців, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, несуть відповідальність згідно із законом.

Розділ IX

МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

Стаття 36. Міжнародні зв'язки організацій роботодавців, їх об'єднань

1. Організації роботодавців, їх об'єднання мають право здійснювати міжнародну діяльність відповідно до цього Закону, інших нормативно-правових актів та міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

2. Міжнародна діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань відповідно до їх статутів здійснюється шляхом заснування або вступу до міжнародних організацій роботодавців, їх об'єднань, прямих міжнародних контактів і зв'язків, укладання відповідних угод, а також в інших формах, що не суперечать законодавству України, нормам і принципам міжнародного права.

Розділ X

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.
2. Організації роботодавців, їх об'єднання, легалізовані на день набрання чинності цим Законом шляхом реєстрації, не потребують відповідно перереєстрації або повторного подання документів для повідомлення. Статути (положення) організацій роботодавців, їх об'єднань мають бути приведені у відповідність із цим Законом протягом п'яти років з дня набрання ним чинності. Реєстрація змін до статуту (положення), пов'язаних з набранням цим Законом чинності, здійснюється без справляння плати за реєстраційні дії протягом п'яти років з дня набрання чинності цим Законом.
3. Визнати Закон України "Про організації роботодавців" таким, що втратив чинність з набранням чинності цим Законом.
4. Внести зміни до таких законів України:
 - 1) у Законі України "Про громадські об'єднання" (Офіційний вісник України, 2012 р., N 30, ст. 1097):

частину третю статті 3 після слів "громадських об'єднань" доповнити словами "(організацій роботодавців, професійних спілок, їх об'єднань)";
 - 2) у Законі України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності" (Відомості Верховної Ради України, 2007 р., N 29, ст. 389):

в абзаці шостому частини першої статті 1 після слів "члени громадських організацій" доповнити словами "уповноважені представники організації роботодавців, їх об'єднань";
 - 3) у Законі України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., N 34, ст. 227):
 - а) у частині першій статті 1 слова "власників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на організації власників" замінити словами "роботодавців, організації роботодавців та їх об'єднання";

статтю 1 доповнити частиною третьою такого змісту: "роботодавець - юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб";
 - б) в абзаці першому частини першої статті 3 слова "власник, підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник" замінити словом "роботодавець";

в абзаці другому частини першої статті 3 слова "власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники" замінити словами "роботодавці, організації роботодавців, їх об'єднання";

в абзаці третьому частини першої статті 3 слова "власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники)" замінити словами "всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців";

- в) у частині першій статті 5 слова "власник або уповноважений ним орган (представник)" замінити словом "роботодавець";
- у частині другій статті 5 слова "уповноваженого власником органу (представника)" замінити словом "роботодавця";
- у частині третій статті 5 слова "власником або уповноваженим ним органом (особою)" в усіх відмінках замінити словом "роботодавцем" у відповідних відмінках; слова "власнику або" виключити;
- у частині четвертій статті 5 слова "власника або відповідного вищестоящего органу управління" замінити словом "роботодавець";
- г) у статтях 6, 17, 18, 19, 21, 23, 26, 27, 34 слова "власник або уповноважений ним орган (представник)" в усіх відмінках замінити словом "роботодавець" у відповідних відмінках;
- 4) у Законі України "Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців" (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., N 31 - 32, ст. 263):
- у частині другій статті 3 після слів "професійних спілок" доповнити словами "організацій роботодавців, їх об'єднань";
- 5) у Законі України "Про професійно-технічну освіту" (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., N 32, ст. 215):
- а) абзац п'ятий частини першої статті 8 після слова "визначення" доповнити словами "разом з відповідними всеукраїнськими об'єднаннями обласних організацій";
- б) частину першу статті 26 доповнити реченням такого змісту: "Професійно-технічні навчальні заклади, органи управління освітою, засновники долучають до тематичного, вихідного контролю знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційної атестації представників роботодавців, їх організацій та об'єднань";
- в) частини першу та другу статті 29 викласти в такій редакції:
- "1. Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності надають учням, слухачам професійно-технічних навчальних закладів робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої практики відповідно до укладених із професійно-технічними навчальними закладами договорів про навчально-виробничу практику. Типовий договір про навчально-виробничу практику та порядок надання робочих місць визначаються Кабінетом Міністрів України.
2. Керівники підприємств, установ, організацій несуть відповідальність за забезпечення належних умов праці та оплату праці учнів, слухачів на виробництві, дотримання правил і норм охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії відповідно до укладених із професійно-технічними навчальними закладами договорів про навчально-виробничу практику";
- г) в абзаці другому частини першої статті 32 після слова "випускника" доповнити словами "або професійний стандарт";
- д) частину четверту статті 32 доповнити словами такого змісту: "та відповідними всеукраїнськими об'єднаннями обласних організацій роботодавців";
- є) доповнити статтею 33¹ такого змісту:

"Стаття 33¹. Професійний стандарт

Професійний стандарт - затвержені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентностей, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками";

б) у Законі України "Про вищу освіту" (Відомості Верховної Ради України, 2002 р., N 20, ст. 134):

статтю 1 доповнити новою частиною такого змісту:

"професійний стандарт - затвержені в установленому порядку вимоги до знань, умінь та навичок випускників вищих навчальних закладів, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками";

абзац другий частини третьої статті 11 після слів "освітньо-кваліфікаційні характеристики" доповнити словами "або професійні стандарти";

частину першу статті 13 доповнити абзацом другим такого змісту:

"Професійний стандарт визначає компетентність випускника вищого навчального закладу, систему виробничих функцій і типових завдань діяльності, знань, умінь та навичок, необхідних для їх реалізації".

Абзац другий вважати відповідно абзацом третім;

пункт десятий частини першої статті 18 перед словами "формує і розміщує державне замовлення" доповнити словами "за участі всеукраїнських об'єднань обласних організацій роботодавців";

7) підпункт 7 пункту 4 розділу X втратив чинність

(у зв'язку з втратою чинності Законом України від 22.12.95 р. N 493/95-ВР згідно із Законом України від 10.04.2014 р. N 1197-VII)

8) у Законі України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., N 45, ст. 397):

після статті 13 доповнити статтею 13¹ такого змісту:

"Стаття 13¹. Професійні спілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання

Професійні спілки, їх об'єднання визнають організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками роботодавців і захисниками їх законних прав і інтересів, сприяють їх діяльності.

Професійні спілки, їх об'єднання взаємодіють з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу.

Спори (конфлікти), які виникають між ними, вирішуються в порядку, передбаченому законом.

Професійним спілкам, їх об'єднанням забороняється втручатися у діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань".

5. Кабінету Міністрів України протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом:
привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону;
забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади своїх нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону.

Президент України

В. ЯНУКОВИЧ

**м. Київ
22 червня 2012 року
N 5026-VI**

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про оплату праці

Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.

РОЗДІЛ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Заробітна плата

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Стаття 2. Структура заробітної плати

Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Стаття 3. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Частина третю статті 3 виключено

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.

Стаття 4. Джерела коштів на оплату праці

Джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності.

Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел.

Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, які формуються згідно з їх статутами.

Стаття 5. Система організації оплати праці

Організація оплати праці здійснюється на підставі:

законодавчих та інших нормативних актів;
генеральної угоди на національному рівні;
галузевих (міжгалузевих), територіальних угод;
колективних договорів;
трудова договорів.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Стаття 6. Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі:

тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати;
міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.

Стаття 7. Законодавство про оплату праці

Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, цього Закону, Закону України "Про колективні договори і угоди", Закону України "Про підприємства в Україні" та інших актів законодавства України.

РОЗДІЛ II

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття 8. Сфера державного регулювання оплати праці

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, та частиною першою статті 10 цього Закону.

Умови розміру оплати праці суддів визначаються законом.

Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

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

Стаття 11. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати і порядок їх встановлення

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

Стаття 12. Інші норми і гарантії в оплаті праці

Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників, молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями.

Стаття 13. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету

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

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

Стаття 13¹. Основні повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення

Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах трудових відносин, соціального захисту населення: розробляє нормативно-правові акти з питань умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи

дотуються з бюджету, керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності;
здійснює моніторинг у сфері оплати, нормування та стимулювання праці, професійної класифікації робіт і професій;
розробляє та вносить у встановленому порядку пропозиції щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати, робочого часу та часу відпочинку, умов оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету, грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу органів відповідно до закону.

РОЗДІЛ III

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття 14. Система договірної регулювання оплати праці

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Стаття 15. Організація оплати праці на підприємствах

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням вимог, передбачених частиною першою цієї статті.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Стаття 16. Організація оплати праці на підприємствах і в організаціях, яким з бюджету виділяються дотації

На підприємствах і в організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку і отримують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до статті 15 цього Закону, але в межах, визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Стаття 17. Оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі)

Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

Стаття 18. Оплата праці працівників загальних (наскрізних) професій і посад

Розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою (міжгалузевою) і територіальною угодами.

Стаття 19. Оплата праці за сумісництвом

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 20. Оплата праці за контрактом

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

РОЗДІЛ IV

ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЇХ ЗАХИСТ

Стаття 21. Права працівника на оплату праці

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Стаття 22. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Стаття 23. Форми виплати заробітної плати

Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Стаття 24. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими

трудовам колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

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

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібної торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Стаття 25. Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою

Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи.

Стаття 26. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати

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

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам.

Обмеження, встановлені частиною другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків.

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

Стаття 27. Порядок обчислення середньої заробітної плати

Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України. Для обчислення пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення".

Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили.

Стаття 28. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства

У разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом".

Стаття 29. Повідомлення працівників про умови оплати праці

При укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Стаття 30. Повідомлення працівника про розміри оплати праці

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави утримань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Стаття 31. Відомості про оплату праці працівника

Відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника.

Стаття 32. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори.

Стаття 33. Індексація заробітної плати

В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

Стаття 34. Компенсація працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

РОЗДІЛ V

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 35. Контроль за додержанням законодавства про оплату праці

Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах у межах наданих повноважень здійснюють:

центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення;

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;

органи доходів і зборів;

фінансові органи;

професійні спілки та інші органи (організації), що представляють інтереси найманих працівників.

Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату праці здійснює Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори.

Не допускається приховування від зазначених органів будь-якої інформації з питань оплати праці.

Зазначені державні органи мають право одержувати від суб'єктів господарювання та найманих ними осіб інформацію, документи і матеріали та відвідувати місця здійснення господарської діяльності під час виконання трудової функції такими найманими особами.

Органи доходів і зборів мають право на проведення перевірки без попереднього попередження платника у випадках, передбачених законодавством.

Стаття 36. Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці
За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Президент України

Л. КУЧМА

м. Київ
24 березня 1995 року
N 108/95-ВР

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про охорону праці

Цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення понять і термінів

Охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник - особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Стаття 2. Сфера дії Закону

Дія цього Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Стаття 3. Законодавство про охорону праці

Законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

Стаття 4. Державна політика в галузі охорони праці

Державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах: пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництва, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці; комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля; соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності; адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству; інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях; використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Розділ II

ГАРАНТІЇ ПРАВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ

Стаття 5. Права на охорону праці під час укладання трудового договору

Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Стаття 6. Права працівників на охорону праці під час роботи

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Стаття 7. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

Стаття 8. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкроджувальними засобами

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкроджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкроджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

Стаття 9. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

Стаття 10. Охорона праці жінок

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

Стаття 11. Охорона праці неповнолітніх

Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що

затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Вік, з якого допускається прийняття на роботу, тривалість робочого часу, відпусток та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються законом.

Стаття 12. Охорона праці інвалідів

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Розділ III

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Стаття 13. Управління охороною праці та обов'язки роботодавця

Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;

розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі - акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Стаття 14. Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці

Працівник зобов'язаний:

дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;

знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Стаття 15. Служба охорони праці на підприємстві

На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право:

видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;

вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;

надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

Стаття 16. Комісія з питань охорони праці підприємства

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці.

Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Стаття 17. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;

за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Стаття 18. Навчання з питань охорони праці

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується

центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

Вивчення основ охорони праці, а також підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва відповідних об'єктів економіки забезпечуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, в усіх навчальних закладах за програмами, погодженими із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

Стаття 19. Фінансування охорони праці

Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.

Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Стаття 20. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді

У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Стаття 21. Додержання вимог щодо охорони праці під час проектування, будівництва (виготовлення) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва

Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

Проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Не допускається виготовлення і впровадження нових для даного підприємства технологій і зазначених засобів без попередньої експертизи робочого проекту або робочої документації на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Фінансування цих робіт може провадитися лише після одержання позитивних результатів експертизи. Експертиза проектів будівництва проводиться відповідно до статті 31 Закону України "Про регулювання містобудівної діяльності".

Роботодавець повинен одержати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (далі - дозвіл). Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, видає дозволи на безоплатній основі на підставі висновку експертизи стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, проведеної експертно-технічними центрами, які належать до сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, або незалежними експертними організаціями, які забезпечують науково-технічну підтримку державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці. На застосування машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки виробник або постачальник устаткування підвищеної небезпеки отримує дозвіл до прийняття зобов'язань на постачання. Одержання дозволу не вимагається у разі експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, яке прийнято в експлуатацію з видачею відповідного сертифіката або щодо якого зареєстровано декларацію про готовність до експлуатації, а також у разі реєстрації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

Порядок видачі дозволів або відмови в їх видачі, переоформлення, видачі дублікатів, анулювання дозволів центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, переліки видів робіт, машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки, проведення або експлуатація (застосування) яких потребує отримання дозволу, та граничні розміри тарифів на проведення експертизи стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, висновки якої є підставою для видачі дозволів, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Строк дії дозволу становить:

на виконання робіт або на експлуатацію машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки - п'ять років (з подальшим його продовженням);

на застосування машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки - безстроково.

Підставою для переоформлення документа дозвільного характеру є:

зміна найменування суб'єкта господарювання - юридичної особи або прізвища, імені та по батькові фізичної особи - підприємця;

зміна місцезнаходження суб'єкта господарювання.

Підставою для відмови у переоформленні, видачі дубліката дозволу є:

подання роботодавцем неповного пакета документів, необхідних для переоформлення, видачі дубліката дозволу згідно із встановленим законодавством вичерпним переліком;

виявлення в документах, поданих роботодавцем, недостовірних відомостей;

зміна ідентифікаційного коду за Єдиним державним реєстром підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) юридичної особи або реєстраційного номера облікової картки платника податків з Державного реєстру фізичних осіб - платників податків, зазначеного у дозволі.

Переоформлення, видача дубліката дозволу здійснюються на безоплатній основі.

Набуття права на виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатації (застосування) машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки може здійснюватися на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з охорони праці. Переліки видів робіт, машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки, виконання або експлуатація (застосування) яких може здійснюватися на підставі такої декларації, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та необхідних документів приймає рішення про видачу дозволу або про відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, приймає рішення про відмову у видачі дозволу в разі:

неподання роботодавцем необхідних документів та (або) їх оформлення з порушенням встановлених вимог;

подання недостовірних відомостей або висновку за результатами експертизи, який затверджено чи складено більш як за рік до дня подання заяви;

встановлення згідно з висновком за результатами експертизи невідповідності об'єкта експертизи вимогам законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

Підставою для анулювання дозволу є:

заява роботодавця або уповноваженої ним особи про анулювання дозволу;

припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення або ліквідація) або підприємницької діяльності фізичною особою - підприємцем;

виявлення у поданих роботодавцем документах недостовірних відомостей щодо виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;

повторне порушення вимог законодавства про охорону праці під час виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;

виникнення аварії, вибуху, пожежі, нещасного випадку, якщо в акті розслідування встановлено, що причиною такої події стало недодержання вимог законодавства про охорону праці під час виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;

створення перешкод під час проведення посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, або його територіального органу перевірки додержання вимог законодавства про охорону праці під час виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл.

Перелік підстав для анулювання дозволу, наведений у частині дванадцятій цієї статті, є вичерпним.

Про анулювання дозволу роботодавець повідомляється у письмовій формі із зазначенням підстав щодо анулювання цього дозволу протягом п'яти днів з дня прийняття рішення органом, який видав дозвіл.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, оприлюднює інформацію про всі видані та анульовані дозволи у засобах масової інформації.

Експертиза проектної та іншої документації на виготовлення і впровадження нових технологій і засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту, реєстрація, огляди, випробування тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, провадяться у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

У разі коли роботодавець не одержав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, вживає заходів до скасування державної реєстрації цього підприємства у встановленому законом порядку за умови, якщо протягом місяця від часу виявлення вказаних недоліків роботодавець не провів належних заходів з їх усунення.

Технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України.

Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.

Усі дозволи, передбачені цією статтею, при здійсненні діяльності в межах території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на умовах угоди про розподіл продукції, укладеної відповідно до Закону України "Про угоди про розподіл продукції", надаються інвестору в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Стаття 22. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій

Роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.

За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування.

У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця.

Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене у судовому порядку.

Стаття 23. Інформація та звітність про стан охорони праці

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування від нещасних випадків про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог. Працівникам та/або їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці.

Органи державного управління охороною праці у встановленому порядку інформують населення України, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих чи регіональних програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників.

На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, форма якої погоджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, професійними спілками та Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Стаття 24. Добровільні об'єднання громадян, працівників і спеціалістів з охорони праці

З метою об'єднання зусиль найманих працівників, учених, спеціалістів з охорони праці та окремих громадян для поліпшення охорони праці, захисту працівників від виробничого травматизму і професійних захворювань можуть створюватись асоціації, товариства, фонди та інші добровільні об'єднання громадян, що діють відповідно до закону.

Розділ IV

СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Стаття 25. Економічне стимулювання охорони праці

До працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

При розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства Фондом соціального страхування від нещасних випадків, за умови досягнення належного стану охорони праці і зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів, може бути встановлено знижку до нього або надбавку до розміру страхового внеску за високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці.

Розрахунок розміру страхового внеску із застосуванням знижок та надбавок для кожного підприємства, передбачених частиною другою цієї статті, провадиться відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Стаття 26. Відшкодування юридичним, фізичним особам і державі збитків, завданих порушенням вимог з охорони праці

Роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі, на загальних підставах, передбачених законом.

Роботодавець відшкодовує витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством.

Розділ V

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Стаття 27. Документи, що належать до нормативно-правових актів з охорони праці

Нормативно-правові акти з охорони праці - це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.

Стаття 28. Опрацювання, прийняття та скасування нормативно-правових актів з охорони праці

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці проводяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці.

Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Стаття 29. Тимчасове припинення чинності нормативно-правових актів з охорони праці

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці. Він може звернутися до зазначеного органу з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог.

Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, проводить у разі потреби експертизу запланованих заходів, визначає їх достатність і за наявності підстав може, як виняток, прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці.

Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити заінтересованих працівників про рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці.

Стаття 30. Поширення дії нормативно-правових актів з охорони праці на сферу трудового і професійного навчання

Нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах.

Організація охорони праці на зазначених об'єктах, а також порядок розслідування та обліку нещасних випадків з учнями і студентами під час трудового та професійного навчання у навчальних закладах визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, за погодженням з відповідним профспілковим органом.

До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство про охорону праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Розділ VI

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Стаття 31. Органи державного управління охороною праці

Державне управління охороною праці здійснюють:

Кабінет Міністрів України;

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;

міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Стаття 32. Компетенція Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці Кабінет Міністрів України:

забезпечує проведення державної політики в галузі охорони праці;

подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;

встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

Стаття 33. Повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:

проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;
здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
організують навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою міністерства та інші центральні органи виконавчої влади створюють у межах граничної чисельності структурні підрозділи з охорони праці або покладають реалізацію повноважень з охорони праці на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин та соціального захисту населення.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці:

здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;

розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;

здійснює нормопроектну діяльність, розробляє правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них та вносить відповідні пропозиції на розгляд центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у зазначеній сфері;

координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань;

видає дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Стаття 34. Повноваження Ради міністрів Автономної Республіки Крим та місцевих державних адміністрацій в галузі охорони праці

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій:

забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

формують за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування від нещасних випадків і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до

проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;
вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;
здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці.
Для виконання зазначених функцій Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації створюють структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, або покладають реалізацію цих повноважень на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів.

Стаття 35. Повноваження органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:
затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;
приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.
Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах.
Для виконання функцій, зазначених у частині другій цієї статті, сільська, селищна, міська рада створює у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначає спеціаліста з охорони праці.

Стаття 36. Повноваження об'єднань підприємств у галузі охорони праці

Повноваження в галузі охорони праці асоціацій, корпорацій, концернів та інших об'єднань визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

Стаття 37. Організація наукових досліджень з проблем охорони праці

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці, ідентифікації професійної небезпечності організуються в межах загальнодержавної та інших програм з цих питань і проводяться науково-дослідними інститутами, проектно-конструкторськими установами та організаціями, вищими навчальними закладами та фахівцями.

Розділ VII

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Стаття 38. Органи державного нагляду за охороною праці

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки;

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється цим Законом, законами України "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України.

Стаття 39. Права і відповідальність посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці

Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, мають право:

безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

видавати в установленому порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про

усунення порушень і недоліків в галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, діляниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;

надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Рішення посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, за необхідності обґрунтовуються результатами роботи та висновками експертно-технічних центрів, дослідних, випробувальних лабораторій та інших підрозділів (груп) технічної підтримки, що функціонують у складі органів державного нагляду за охороною праці відповідно до завдань інспекційної служби або створюються і діють згідно із законодавством як незалежні експертні організації. Наукова підтримка наглядової діяльності здійснюється відповідними науково-дослідними установами.

Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, є державними службовцями, і на них поширюється дія Закону України "Про державну службу". Вони несуть відповідальність згідно із законом за виконання покладених на них обов'язків. Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, мають право носити формений одяг, зразки якого затверджуються Кабінетом Міністрів України,

Стаття 40. Соціальний захист посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці

Посадовим особам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, держава гарантує соціальний захист.

Працівники правоохоронних органів надають допомогу посадовим особам органів державного нагляду у виконанні ними службових обов'язків та вживають заходів щодо припинення незаконних дій осіб, які перешкоджають виконувати ці обов'язки, вдаються до погроз, шантажу, нанесення тілесних ушкоджень посадовим особам органів державного нагляду або членам їх сімей, завдають шкоди їх майну.

За особами, які звільнені з посад в органах державного нагляду за віком або через хворобу чи каліцтво, а також за членами сім'ї або утриманцями загиблої під час виконання службових обов'язків посадової особи зберігається право на пільги згідно з законодавством.

Пенсійне забезпечення посадових осіб органів державного нагляду здійснюється згідно з законодавством за рахунок держави.

Стаття 41. Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Надати право технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 Закону України "Про підвищення престижності шахтарської праці", зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці.

Стаття 42. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Розділ VIII

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

Стаття 43. Штрафні санкції до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників

За порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки.

Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

За порушення вимог, передбачених частинами третьою і четвертою статті 19 цього Закону, юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період.

Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення.

Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України.

Притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення".

Стаття 44. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці

За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

Розділ ІХ

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування, крім частини четвертої статті 19, яка набирає чинності з 1 січня 2003 року.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з часу набрання чинності цим Законом:

внести до Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законодавчих актів у відповідність із цим Законом;

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

забезпечити приведення органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Президент України

Л. КРАВЧУК

**м. Київ
14 жовтня 1992 року
N 2694-ХІІ**

Упорядник

Кострюков Сергій Володимирович

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

дисципліни

“ТРУДОВЕ ПРАВО”

для студентів спеціальності 6.030601 Менеджмент

Підп. до друку 18.06.2014. Формат 30 x 42/4.

Папір офсет. Ризографія. Ум. друк. арк. 7,5.

Обл.-вид. арк. 7,5. Тираж 6 пр. Зам. №

Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»
49005, м. Дніпропетровськ, просп. К. Маркса, 19