

Кодекс законів про працю України

( Затверджується Законом [N 322-VIII](#) від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375 ) ( Із змінами, внесеними згідно з Указами Президії ВР Української РСР [N 2048-08](#) від 18.09.73, ВВР 1973, N 40, ст.343 [N 3866-08](#) від 05.06.75, ВВР 1975, N 24, ст.296 [N 1616-09](#) від 24.12.76, ВВР 1977, N 1, ст. 4 [N 5584-09](#) від 17.01.80, ВВР 1980, N 5, ст. 81 [N 2240-10](#) від 29.07.81, ВВР 1981, N 32, ст.513 [N 2957-10](#) від 30.12.81, ВВР 1982, N 2, ст. 23 [N 4617-10](#) від 24.01.83, ВВР 1983, N 6, ст. 87 [N 6237-10](#) від 21.12.83, ВВР 1984, N 1, ст. 3 [N 8474-10](#) від 27.02.85, ВВР 1985, N 11, ст.205 [N 2444-11](#) від 27.06.86, ВВР 1986, N 27, ст.539 [N 3546-11](#) від 10.02.87, ВВР 1987, N 8, ст.149 [N 4534-11](#) від 03.09.87, ВВР 1987, N 37, ст.715 [N 4841-11](#) від 30.10.87, ВВР 1987, N 45, ст.904 [N 5938-11](#) від 27.05.88, ВВР 1988, N 23, ст.556 [N 7543-11](#) від 19.05.89, ВВР 1989, N 22, ст.235 [N 9280-11](#) від 14.05.90, ВВР 1990, N 22, ст.367 Законами Української РСР [N 871-12](#) від 20.03.91, ВВР 1991, N 23, ст.267 [N 1205-12](#) від 18.06.91, ВВР 1991, N 30, ст.382 Постановою ВР Української РСР [N 1292-12](#) від 04.07.91, ВВР 1991, N 36, ст.474 Законами України [N 2032-12](#) від 04.01.92, ВВР 1992, N 17, ст.209 [N 2134-12](#) від 18.02.92, ВВР 1992, N 22, ст.302 [N 2417-12](#) від 05.06.92, ВВР 1992, N 33, ст.477 [N 2418-12](#) від 05.06.92, ВВР 1992, N 33, ст.478 Декретом [N 7-92](#) від 09.12.92, ВВР 1993, N 5, ст. 34 Законами [N 2857-12](#) від 15.12.92, ВВР 1993, N 6, ст. 35 [N 3610-12](#) від 17.11.93, ВВР 1993, N 47, ст.435 [N 3632-12](#) від 19.11.93, ВВР 1993, N 49, ст.461 [N 3693-12](#) від 15.12.93, ВВР 1994, N 3, ст. 9 [N 3694-12](#) від 15.12.93, ВВР 1994, N 3, ст. 10 [N 3706-12](#) від 16.12.93, ВВР 1993, N 51, ст.478 [N 3719-12](#) від 16.12.93, ВВР 1994, N 3, ст. 16 [N 92/94-ВР](#) від 12.07.94, ВВР 1994, N 33, ст.297 [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95, ВВР 1995, N 5, ст. 30 [N 35/95-ВР](#) від 27.01.95, ВВР 1995, N 28, ст.201 [N 75/95-ВР](#) від 28.02.95, ВВР 1995, N 13, ст. 85 [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95, ВВР 1995, N 28, ст.204 [N 256/96-ВР](#) від 28.06.96, ВВР 1996, N 30, ст.143 [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96, ВВР 1996, N 45, ст.229 [N 534/96-ВР](#) від 21.11.96, ВВР 1997, N 4, ст. 23 [N 20/97-ВР](#) від 23.01.97, ВВР 1997, N 11, ст. 89 [N 374/97-ВР](#) від 19.06.97, ВВР 1997, N 35, ст.223 [N 785/97-ВР](#) від 26.12.97, ВВР 1998, N 18, ст. 93 ) ( Офіційне тлумачення до Кодексу див. в Рішенні Конституційного Суду [N 12-пн/98](#) від 09.07.98 ) ( Із змінами, внесеними згідно із Законом [N 117-XIV](#) від 18.09.98, ВВР, 1998, N 43-44, ст.268 ) ( Офіційне тлумачення до Кодексу див. в Рішенні Конституційного Суду [N 14-пн/98](#) від 29.10.98 ) ( Із змінами, внесеними згідно із Законом [N 576-XIV](#) від 08.04.98, ВВР, 1999, N 19, ст.175 ) ( У тексті Кодексу посилання "адміністрація", "адміністрація підприємства, організації", "адміністрація підприємства, установи, організації" замінено посиланням "власник або уповноважений ним орган", посилання "робітники і службовці" - посиланням "працівники" згідно із Законом N 871-12 від 20.03.91 ) ( У найменуванні Кодексу та його тексті слова "Української РСР" замінено словом "України" згідно із Законом N 2134-12 від 18.02.92 ) ( У тексті Кодексу посилання "народний суд" в усіх відмінках замінено посиланням "суд" у відповідних відмінках згідно із Законом N 6/95-ВР від 19.01.95 )

Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці.

( Преамбула в редакції Закону [N 871-12](#) від 20.03.91 )

Глава I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

[Стаття 1.](#) Завдання Кодексу законів про працю України

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

( Стаття 1 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88 )

[Стаття 2.](#) Основні трудові права працівників

Право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

( Стаття 2 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 8474-10](#) від 27.02.85, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

[Стаття 2-1.](#) Рівність трудових прав громадян України

Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

( Кодекс доповнено статтею 2-1 згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 3.](#) Регулювання трудових відносин

Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

( Стаття 3 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

[Стаття 4.](#) Законодавство про працю

Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

( Стаття 4 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 ) ( Статтю 5 виключено на підставі Закону N 871-12 від 20.03.91 )

[Стаття 5-1.](#) Гарантії забезпечення права громадян на працю

Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:

вільний вибір виду діяльності;

безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;

надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;

безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою

стипендії;  
компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;  
правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.  
( Кодекс доповнено статтею 5-1 згідно із Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 ) ( Статтю 6 виключено на підставі Закону N 871-12 від 20.03.91 )  
**Стаття 7.** Особливості регулювання праці деяких категорій працівників  
Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також тимчасових і сезонних працівників, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.  
( Стаття 7 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )  
**Стаття 8.** Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав  
Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами України.

( Стаття 8 в редакції Закону [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 8-1.** Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України

Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

( Кодекс доповнено статтею 8-1 згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 9.** Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників

Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

( Стаття 9 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 9-1.** Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги

Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.

( Кодекс доповнено статтею 9-1 згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

Глава II

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

( Глава II в редакції Закону [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

**Стаття 10.** Колективний договір

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

( Стаття 10 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 8474-10](#) від 27.02.83, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

**Стаття 11.** Сфера укладення колективних договорів

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

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

( Стаття 11 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 8474-10](#) від 27.02.83, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

**Стаття 12.** Сторони колективного договору

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою) з однієї сторони і одним або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів - представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

( Стаття 12 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

**Стаття 13.** 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 форм, 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, установи, організації (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 трудящих;

умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

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

( Стаття 13 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 8474-10 від 27.02.85, [N 7543-11](#) від 19.05.89; Законами [N 3693-12](#) від 15.12.93, [N 20/97-ВР](#) від 23.01.97 )

**Стаття 14.** Колективні переговори, розробка і укладення колективного договору, відповідальність за його виконання

Укладенню колективного договору передують колективні переговори.

Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України "[Про колективні договори і угоди](#)".

( Стаття 14 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

**Стаття 15.** Реєстрація колективного договору

Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

Порядок реєстрації колективних договорів визначається Кабінетом Міністрів України.

( Стаття 15 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 16.](#) Недійсність умов колективного договору

Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.

( Стаття 16 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 5938-11](#) від 27.05.88, [N 871-12](#) від 20.03.91; Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 17.](#) Строк чинності колективного договору

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.

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

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

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

У разі зміни власника 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, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

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

( Стаття 17 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 18.](#) Поширення колективного договору на всіх працівників

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

( Стаття 18 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 19.](#) Контроль за виконанням колективного договору

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, чи уповноваженими ними представниками.

( Стаття 19 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 20.](#) Звіти про виконання колективного договору

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

( Стаття 20 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3693-12](#) від 15.12.93 )

### Глава III

### ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

[Стаття 21.](#) Трудовий договір

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законодавством.

( Стаття 21 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 ) ( Офіційне тлумачення частини третьої статті 21 див. в Рішенні Конституційного Суду [N 12-рп/98](#) від 09.07.98 )

[Стаття 22.](#) Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до [Конституції України](#) будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України.

( Стаття 22 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

[Стаття 23.](#) Строки трудового договору

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

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

( Стаття 23 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

[Стаття 24.](#) Укладення трудового договору

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у

випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

( Стаття 24 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 7543-11 від 19.05.89; Законами [N 3694-12](#) від 15.12.93, [N 374/97-ВР](#) від 19.06.97 )

**Стаття 25.** Заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством.

( Стаття 25 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 374/97-ВР](#) від 19.06.97 )

**Стаття 25-1.** Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації

Власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством.

( Кодекс доповнено статтею 25-1 згідно із Законом [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 26.** Випробування при прийнятті на роботу

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

( Стаття 26 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 27.** Строк випробування при прийнятті на роботу

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки, - шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

( Стаття 27 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 28.** Результати випробування при прийнятті на роботу

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

( Стаття 28 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 29.** Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

( Стаття 29 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

**Стаття 30.** Обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу

Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

( Стаття 30 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 31.** Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором

Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

( Стаття 31 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 32.** Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статтях 33 і 34 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

( Стаття 32 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 33.** Тимчасове переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби

В разі виробничої потреби для підприємства, установи, організації власник або уповноважений ним орган має право переводити працівників на строк до одного місяця на не обумовлену трудовим договором роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації або на іншому підприємстві, в установі, організації, але в тій же місцевості з оплатою праці за виконуваною роботою, але не нижчою від середнього заробітку за попередньою роботою. Таке переведення допускається для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків; для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування державного або громадського майна та в інших виняткових випадках, а також для заміни відсутнього працівника.

Тривалість переведення на іншу роботу для зміни відсутнього працівника не може перевищувати одного місяця протягом календарного року. Відмова без поважних причин від тимчасового переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби вважається порушенням трудової дисципліни.

( Стаття 33 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 34.** Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою

У разі простою працівники переводяться з урахуванням їх спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Відмова без поважних причин від такого переведення вважається порушенням трудової дисципліни.

При переведенні на нижчеоплачувану роботу внаслідок простою за працівниками, які виконують норми виробітку, зберігається середній заробіток за попередньою роботою, а за працівниками, які не виконують норми або переведені на почасово оплачувану роботу зберігається їх тарифна ставка (оклад).

( Стаття 34 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 35.** Заборона переведення на некваліфіковані роботи при простой і в разі тимчасової заміни відсутнього працівника

При простой і в разі тимчасової заміни відсутнього працівника не допускається переведення кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи.

**Стаття 36.** Підстави припинення трудового договору

Підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 8) підстави, передбачені контрактом.

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

( Стаття 36 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 6237-10](#) від 21.12.83, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 37.** Припинення трудового договору з працівником, направленим за постановою суду на примусове лікування

Крім підстав, передбачених статтею 36 цього Кодексу, трудовий договір припиняється також у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію.

**Стаття 38.** Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість); вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань.

( Стаття 38 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 5584-09 від 17.01.80, [N 6237-10](#) від 21.12.83, [N 7543-11](#) від 19.05.89; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 3694-12](#) від 15.12.93, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 39.** Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

( Стаття 39 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 39-1.** Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк

Якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

( Кодекс доповнено статтею 39-1 згідно із Законом [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 40.** Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути

розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

- 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;  
( Пункт 1-1 статті 40 втратив чинність на підставі Закону [N 92/94-ВР](#) від 12.07.94 )
- 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
- 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
- 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

( Частину третю статті 40 виключено на підставі Закону [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )  
Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

( Стаття 40 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 6237-10 від 21.12.83, [N 2444-11](#) від 27.06.86, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 41.** Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

- 1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

- 2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

- 3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Розірвання договору у випадках, передбачених цією статтею, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3, - також вимог статті 43 цього Кодексу.

( Стаття 41 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 3632-12](#) від 19.11.93, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 42.** Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "[Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту](#)";
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

( Стаття 42 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 7543-11 від 19.05.89; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 3706-12](#) від 16.12.93, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95, [N 75/95-ВР](#) від 28.02.95, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 42-1.** Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

( Кодекс доповнено статтею 42-1 згідно із Законом [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 43.** Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою профспілкового органу

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу.

Профспілковий орган повідомляє власника або уповноважений ним орган у письмовій формі про прийняте рішення в десятиденний строк.

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди профспілкового органу.

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в

дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.  
( Стаття 43 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 2444-11](#) від 27.06.86, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 2134-12](#) від 18.02.92, N 3719-12 від 16.12.93, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

[Стаття 43-1](#). Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди профспілкового органу

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди профспілкового органу допускається у випадках:

ліквідації підприємства, установи, організації;

незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;

звільнення з суміщаної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;

поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

звільнення працівника, який не є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі, організації;

звільнення з підприємства, установи, організації, де немає профспілкової організації;

звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;

звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного профспілкового органу.

( Кодекс доповнено статтею 43-1 згідно із Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92; із змінами, внесеними згідно із Законами [N 3632-12](#) від 19.11.93, [N 3719-12](#) від 16.12.93, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 ) ( Офіційне тлумачення поняття, використаного в абзаці шостомучастини першої статті 43-1 див. в Рішенні Конституційного Суду [N 14-рп/98](#) від 29.10.98 )

[Стаття 44](#). Вихідна допомога

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, чи внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю умов колективного або трудового договору (стаття 39) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку, у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - не менше двомісячного середнього заробітку, внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

( Стаття 44 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 3694-12](#) від 15.12.93, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

[Стаття 45](#). Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу

На вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором.

У разі, коли колективний договір підписав інший уповноважений на представництво орган, трудовий договір з керівником, який не виконав зобов'язань за колективним договором, має бути розірвано на вимогу цього органу.

Якщо власник або уповноважений ним орган, або працівник, щодо якого пред'явлено вимогу про розірвання договору, не згодні з цією вимогою, вони можуть оскаржити її до суду у двотижневий строк. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

( Стаття 45 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

[Стаття 46](#). Відсторонення від роботи

Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

( Стаття 46 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

[Стаття 47](#). Обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

( Стаття 47 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 48](#). Трудові книжки

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації понад п'ять днів, у тому числі на сезонних і тимчасових працівників. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню.

Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу.

До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України.

( Стаття 48 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 374/97-ВР](#) від 19.06.97 )

[Стаття 49](#). Видача довідки про роботу та заробітну плату

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

( Стаття 49 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

Глава III-A

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВИВІЛЬНЮВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

( Кодекс доповнено главою III-A згідно з Указом ПВР [N 5938-11](#) від 27.05.88 ) ( Статтю 49-1 виключено на підставі Закону N 263/95-ВР від

05.07.95 )

[Стаття 49-2.](#) Порядок звільнення працівників

Про наступне звільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При звільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Водночас власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне звільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

Державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи.

( Стаття 49-2 із змінами, внесеними згідно із Законами N 871-12 від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

[Стаття 49-3.](#) Пільги і компенсації звільнюваним працівникам

Працівникам, звільнюваним з підприємств, установ, організацій, при розірванні трудового договору у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (пункт 1 статті 40) зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування, але не більш як на три місяці з дня звільнення з урахуванням виплати вихідної допомоги.

Виплата місячної вихідної допомоги і середнього заробітку, що зберігається, провадиться за попереднім місцем роботи. За зазначеними працівниками зберігається безперервний трудовий стаж, якщо перерва в роботі після звільнення не перевищила трьох місяців.

( Стаття 49-3 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 49-4.](#) Зайнятість населення

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України ["Про зайнятість населення"](#).

( Кодекс доповнено статтею 49-4 згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

Глава IV

РОБОЧИЙ ЧАС

[Стаття 50.](#) Норма тривалості робочого часу

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

( Стаття 50 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 3610-12](#) від 17.11.93 )

[Стаття 51.](#) Скорочена тривалість робочого часу

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

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

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

( Стаття 51 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 3610-12](#) від 17.11.93, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

[Стаття 52.](#) П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи

Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації з додержанням установлені тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

( Стаття 52 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 3610-12](#) від 17.11.93 )

[Стаття 53.](#) Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів

Напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

( Стаття 53 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 3610-12](#) від 17.11.93 )

[Стаття 54.](#) Тривалість роботи в нічний час

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

( Стаття 54 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 55.](#) Заборона роботи в нічний час

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);



2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

( Стаття 55 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4841-11 від 30.10.87; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 56.](#) Неповний робочий час

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

( Стаття 56 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4841-11 від 30.10.87; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 57.](#) Початок і закінчення роботи

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

[Стаття 58.](#) Робота змінами

При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

( Стаття 58 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 59.](#) Перерви між змінами

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

[Стаття 60.](#) Поділ робочого дня на частини

На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня.

[Стаття 61.](#) Підсумований облік робочого часу

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51).

( Стаття 61 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 62.](#) Обмеження надурочних робіт

( Дію статті 62 припинено на підставі Постанови Верховної Ради УРСР від 4 липня 1991 року (ВВР 1991, N 36, ст.474) на період реалізації

Програми надзвичайних заходів щодо стабілізації економіки України та виходу її з кризового стану (1991 рік - перше півріччя 1993 року )

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).

Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.

Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- 2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;
- 3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;
- 4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
- 5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

( Стаття 62 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

[Стаття 63.](#) Заборона залучення до надурочних робіт

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

( Стаття 63 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4841-11 від 30.10.87; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 64.](#) Необхідність одержання дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт

Надурочні роботи можуть провадитись лише з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

( Стаття 64 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83 )

[Стаття 65.](#) Граничні норми застосування надурочних робіт

( Дію статті 65 припинено Постановою Верховної Ради УРСР від 4 липня 1991 року (ВВР 1991, N 36, ст.474) на період реалізації Програми

надзвичайних заходів щодо стабілізації економіки України та виходу її з кризового стану (1991 рік - перше півріччя 1993 року )

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

## ЧАС ВІДПОЧИНКУ

### Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час.

Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

( Стаття 66 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

### Стаття 67. Вихідні дні

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

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватись підряд з загальним вихідним днем.

У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

( Стаття 67 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законами [N 35/95-ВР](#) від 27.01.95, [N 785/97-ВР](#) від 26.12.97, [N 576-XIV](#) від 08.04.99 )

### Стаття 68. Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення

На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються місцевими Радами народних депутатів.

( Стаття 68 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81 )

### Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

( Стаття 69 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83 )

### Стаття 70. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

### Стаття 71. Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій цієї статті.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- 1) для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- 2) для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;
- 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

( Стаття 71 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

### Стаття 72. Компенсація за роботу у вихідний день

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 цього Кодексу.

( Стаття 72 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 5938-11](#) від 27.05.88 )

### Стаття 73. Святкові і неробочі дні

Встановити такі святкові дні:

- 1 січня - Новий рік
- 7 січня - Різдво Христове
- 8 березня - Міжнародний жіночий день
- 1 і 2 травня - День міжнародної солідарності трудящих
- 9 травня - День Перемоги
- 28 червня - День Конституції України
- 24 серпня - День незалежності України
- 7 і 8 листопада - річниця Великої Жовтневої соціалістичної революції.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

- 7 січня - Різдво Христове
- один день (неділя) - Пасха (Великдень)
- один день (неділя) - Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

У дні, зазначені у частинах першій і другій цієї статті, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні і вантажно-розвантажувальні роботи.

Робота у зазначені дні компенсується відповідно до статті 107 цього Кодексу.

( Стаття 73 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 1205-12](#) від 18.06.91, [N 2417-12](#) від 05.06.92, [N 256/96-ВР](#) від 28.06.96 )

### Стаття 74. Щорічні відпустки

Громадянам, 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, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

( Стаття 74 в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 75.** Тривалість щорічної основної відпустки

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

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

Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частиною першою цієї статті.

( Стаття 75 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 76.** Щорічні додаткові відпустки та їх тривалість

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:

- 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;
- 2) за особливий характер праці;
- 3) в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України.

( Стаття 76 в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 77.** 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 устанавлюються Кабінетом Міністрів України.

( Стаття 77 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4534-11 від 03.09.87; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 78.** Невключення днів тимчасової непрацездатності до щорічних відпусток

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

( Стаття 78 в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 79.** Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкриття з відпустки

Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості.

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 профспілковим 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 їх відпочинку.

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

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

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

Відкриття 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, установи, організації з додержанням вимог частини шостої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством.

( Стаття 79 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 80.** Перенесення щорічної відпустки

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

- 1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу);
- 2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина третя статті 115 цього Кодексу).

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

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 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 профспілковим 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, установи, організації, 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 Закону України **"Про відпустки"**.

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 80 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 7543-11](#) від 19.05.89; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 81.** Право на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи

За бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки, 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 81 в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 82.** Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 75 цього Кодексу), зараховуються:

- 1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого дня) 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 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 статтею 25 і частиною другою статті 26 Закону України "Про відпустки", за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;
- 5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних закладів освіти;
- 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, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників;
- 7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (стаття 76 цього Кодексу), 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.

( Стаття 82 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 83.** Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

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

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів закладів освіти, 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, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди 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.

( Стаття 83 в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 84.** Відпустки без збереження заробітної плати

У випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

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.

У порядку, визначеному колективним договором, власник або уповноважений ним орган у разі простою підприємства, установи, організації з не залежних від працівників причин може надавати відпустку без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням.

( Стаття 84 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

Глава VI

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

**Стаття 85.** Норми праці

Норми праці - норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності - встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

В умовах колективних форм організації та оплати праці можуть застосовуватися також укрупнені і комплексні норми.

Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і передового досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць не є підставою для перегляду норм.

( Стаття 85 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88 )

**Стаття 86.** Запровадження, заміна і перегляд норм праці

Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Власник або уповноважений ним орган повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.

Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження.

( Стаття 86 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 4617-10](#) від 24.01.83 )

**Стаття 87.** Строк дії норм праці

Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду у зв'язку зі зміною умов, на які вони були розраховані (стаття 85).

Поряд з нормами, встановленими на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, застосовуються тимчасові і одноразові норми. Тимчасові норми встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутністю затверджених нормативних матеріалів для нормування праці.

Одноразові норми встановлюються на окремі роботи, які носять одиничний характер (позапланові, аварійні).

( Стаття 87 із змінами, внесеними згідно з Указами ПБП N 4617-10 від 24.01.83, [N 7543-11](#) від 19.05.89 )

[Стаття 88.](#) Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування

Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

- 1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;
- 2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання;
- 3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;
- 4) своєчасне забезпечення технічною документацією;
- 5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін.).

[Стаття 89.](#) Заміна і перегляд єдиних і типових норм

Заміна і перегляд єдиних і типових (міжгалузевих, галузевих, відомчих) норм здійснюється органами, які їх затвердили.

( Стаття 89 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 5938-11 від 27.05.88 )

[Стаття 90.](#) Порядок визначення розцінок при відрядній оплаті праці

При відрядній оплаті праці розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях.

[Стаття 91.](#) Збереження попередніх розцінок при впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції

За працівником, який створив винахід, корисну модель, промисловий зразок або вніс раціоналізаторську пропозицію, що зумовили зміну технічних норм і розцінок, зберігаються попередні розцінки протягом шести місяців від дати початку їх впровадження. Попередні розцінки зберігаються і в тих випадках, коли автор зазначених об'єктів інтелектуальної власності раніше не виконував роботи, норми і розцінки на яку змінено у зв'язку з їх впровадженням, і був переведений на цю роботу після їх впровадження.

За іншими працівниками, які допомогли авторові у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції, попередні розцінки зберігаються протягом трьох місяців.

( Стаття 91 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 75/95-ВР](#) від 28.02.95 )

[Стаття 92.](#) Встановлення нормованих завдань при почасовій оплаті праці

При почасовій оплаті працівникам встановлюються нормовані завдання. Для виконання окремих функцій та обсягів робіт може бути встановлено норми обслуговування або норми чисельності працівників.

( Стаття 92 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 5938-11 від 27.05.88 ) ( Статтю 93 виключено на підставі Закону N 263/95-ВР від 05.07.95 )

Глава VII

ОПЛАТА ПРАЦІ

( Назва глави VII в редакції Закону [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

[Стаття 94.](#) Заробітна плата

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган 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, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України "[Про оплату праці](#)" та іншими нормативно-правовими актами.

( Стаття 94 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

[Стаття 95.](#) Мінімальна заробітна плата. Індикація заробітної плати

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

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

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України "Про оплату праці".

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.

( Стаття 95 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; Декретами [N 7-92](#) від 09.12.92 - втратив чинність на підставі Закону [N 534/96-ВР](#) від 21.11.96, [N 23-92](#) від 31.12.92; в редакції Закону [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

[Стаття 96.](#) Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, 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.

Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, що встановлюється в розмірі, який перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують встановлені норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менш як три місяці і склали кваліфікаційний екзаме́н. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду провадиться в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у

встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

( Стаття 96 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 2032-12](#) від 04.01.92; в редакції Закону N 357/96-ВР від 10.09.96 )

**Стаття 97.** Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

( Стаття 97 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 2032-12](#) від 04.01.92; Декретом 23-92 від 31.12.92; в редакції Закону [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

**Стаття 98.** Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

( Стаття 98 із змінами, внесеними згідно з Указами ПБП N 4617-10 від 24.01.83, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 ) ( Статтю 99 виключено на підставі Закону N 357/96-ВР від 10.09.96 )

**Стаття 100.** Оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я

На важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.

( Стаття 100 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 ) ( Статтю 101 виключено на підставі Закону N 357/96-ВР від 10.09.96 ) ( Статтю 102 виключено на підставі Указу ПБП N 5938-11 від 27.05.88 )

**Стаття 102-1.** Оплата праці за сумісництвом

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

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

( Кодекс доповнено статтею 102-1 згідно із Законом [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

**Стаття 103.** Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці

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

( Стаття 103 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 2240-10 від 29.07.81; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

**Стаття 104.** Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації

При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.

Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.

**Стаття 105.** Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

( Стаття 105 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 4617-10 від 24.01.83; Законами [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95, [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

**Стаття 106.** Оплата роботи в надурочний час

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частинами першою і другою цієї статті.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

( Стаття 106 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95; в редакції Закону [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

**Стаття 107.** Оплата роботи у святкові і неробочі дні

Робота у святковий і неробочий день (частина четверта статті 73) оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

( Стаття 107 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 108.** Оплата роботи у нічний час

Робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи у нічний час.

( Стаття 108 із змінами, внесеними згідно із Законами [N 3694-12](#) від 15.12.93, [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

**Стаття 109.** Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом

В разі, коли працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за погодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок.

**Стаття 110.** Повідомлення працівника про розміри оплати праці

При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган 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 відрахувань та утримань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

( Стаття 110 із змінами, внесеними згідно із Законами N 3694-12 від 15.12.93, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95; в редакції Закону [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

**Стаття 111.** Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

( Стаття 111 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 112.** Порядок оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком

При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

Брак виробів, що стався внаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі, а також брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, оплачується цьому працівникові нарівні з придатними виробами.

Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

( Стаття 112 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88 )

**Стаття 113.** Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)

Час простою не з вини працівника, якщо працівник попередив власника або уповноважений ним орган (бригадира, майстра, інших службових осіб) про початок простою, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

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

Час простою з вини працівника не оплачується.

На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.

( Стаття 113 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 114.** Збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні

При переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника (частина друга статті 32) зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

( Стаття 114 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 5938-11 від 27.05.88 )

**Стаття 115.** Строки виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

( Стаття 115 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95; в редакції Закону [N 357/96-ВР](#) від 10.09.96 )

**Стаття 116.** Строки розрахунку при звільненні

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначеній у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

**Стаття 117.** Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні

В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

В разі, якщо звільнений працівник до одержання остаточного розрахунку стане на іншу роботу, розмір зазначеної в частині першій цієї статті компенсації зменшується на суму заробітної плати, одержаної за новим місцем роботи.

## Глава VIII

### ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ

**Стаття 118.** Гарантії для працівників, обраних на виборні посади

Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

**Стаття 119.** Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

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

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "[Про загальний військовий обов'язок і військову службу](#)" і "[Про альтернативну \(невійськову\) службу](#)", надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

( Стаття 119 із змінами, внесеними згідно із Законами N 6/95-ВР від 19.01.95, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 120.** Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в інше місце

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.

Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.

Розміри компенсації, порядок їх виплати та надання гарантії особам, зазначеним у частинах другій і третій цієї статті, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення учбового закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору, встановлюються законодавством.

( Стаття 120 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2957-10 від 30.12.81; Законом [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 121.** Гарантії і компенсації при службових відрядженнях

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством.

За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) і середній заробіток.

( Стаття 121 із змінами, внесеними згідно із Законом N 263/95-ВР від 05.07.95 )

**Стаття 122.** Гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації

При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.

**Стаття 123.** Гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу

За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження (статті 169, 191), зберігається середній заробіток за місцем роботи.

**Стаття 124.** Гарантії для донорів

За працівниками-донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання.

Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку з збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.

**Стаття 125.** Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам

Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником.

**Стаття 126.** Гарантії для працівників - авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій

За працівниками - авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації.

При впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

( Стаття 126 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 75/95-ВР](#) від 28.02.95 )

**Стаття 127.** Обмеження відрахувань із заробітної плати

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

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу:

1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках власник або уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки.

Відрахування за ці дні не провадяться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;

3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).

( Стаття 127 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 24.01.83; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 128.** Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати

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

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

Обмеження, встановлені частинами першою і другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей.

( Стаття 128 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 3546-11 від 10.02.87; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 129.** Заборона відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат

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

Глава IX

**ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА ПРАЦІВНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Стаття 130.** Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству,



установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

( Стаття 130 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВП N 1616-09 від 24.12.76, [N 2444-11](#) від 27.06.86; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )  
**Стаття 131.** Обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників по збереженню майна

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

Працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді.

( Стаття 131 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВП N 1616-09 від 24.12.76 )

**Стаття 132.** Матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку

За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку

Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві

( Стаття 132 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВП N 6237-10 від 21.12.83, [N 2444-11](#) від 27.06.86; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 133.** Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників

У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть:

- 1) працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;
- 2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей.

( Стаття 133 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВП N 1616-09 від 24.12.76, [N 6237-10](#) від 21.12.83, [N 2444-11](#) від 27.06.86; Законами [N 2134-12](#) від 18.02.92, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 134.** Випадки повної матеріальної відповідальності

Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

- 1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;
- 2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
- 3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- 4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
- 5) шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;
- 6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;
- 7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;
- 8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

( Стаття 134 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВП N 1616-09 від 24.12.76, [N 6237-10](#) від 21.12.83; Законами [N 2134-12](#) від 18.02.92, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 135.** Межі матеріальної відповідальності у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір

Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостатчею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.

( Стаття 135 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВП N 2444-11 від 27.06.86; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 135-1.** Письмові договори про повну матеріальну відповідальність

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

( Кодекс доповнено статтею 135-1 згідно з Указом ПВП [N 1616-09](#) від 24.12.76; із змінами, внесеними згідно із Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 135-2.** Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються Міністерством праці України.

( Кодекс доповнено статтею 135-2 згідно з Указом ПВР [N 1616-09](#) від 24.12.76; із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 135-3.** Визначення розміру шкоди

Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.

У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

( Кодекс доповнено статтею 135-3 згідно з Указом ПВР [N 1616-09](#) від 24.12.76; із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР [N 2444-11](#) від 27.06.86; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 136.** Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові.

Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного (міського) суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора.

( Стаття 136 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 1616-09 від 24.12.76, [N 6237-10](#) від 21.12.83, [N 2444-11](#) від 27.06.86 )

**Стаття 137.** Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.

Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

( Стаття 137 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 1616-09 від 24.12.76 )

**Стаття 138.** Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.

Глава X

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

**Стаття 139.** Обов'язки працівників

Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

( Стаття 139 в редакції Закону [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 140.** Забезпечення трудової дисципліни

Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.

У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

( Стаття 140 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 8474-10 від 27.02.85, [N 5938-11](#) від 27.05.90 )

**Стаття 141.** Обов'язки власника або уповноваженого ним органу

Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

**Стаття 142.** Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил.

У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну.

( Стаття 142 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 8474-10](#) від 27.02.85; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 143.** Заохочення за успіхи в роботі

До працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

( Стаття 143 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 144.** Порядок застосування заохочень

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

( Стаття 144 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83 )

**Стаття 145.** Переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки

Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

[Стаття 146.](#) Заохочення за особливі трудові заслуги

За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

[Стаття 147.](#) Стягнення за порушення трудової дисципліни

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

( Стаття 147 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВП N 6237-10 від 21.12.83, [N 2444-11](#) від 27.06.86, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 147-1.](#) Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

( Кодекс доповнено статтею 147-1 згідно із Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

[Стаття 148.](#) Строк для застосування дисциплінарного стягнення

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

[Стаття 149.](#) Порядок застосування дисциплінарних стягнень

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

[Стаття 150.](#) Оскарження дисциплінарного стягнення

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV цього Кодексу).

[Стаття 151.](#) Зняття дисциплінарного стягнення

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

( Стаття 151 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

[Стаття 152.](#) Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу

Власник або уповноважений ним орган має право замість накладення дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

( Стаття 152 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВП N 8474-10 від 27.02.85; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

Глава XI

## ОХОРОНА ПРАЦІ

[Стаття 153.](#) Створення безпечних і нешкідливих умов праці

На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

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 нормативних актів про охорону праці.

Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити про це орган державного нагляду за охороною праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.

Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.

( Стаття 153 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВП N 8474-10 від 27.02.85; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 154.](#) Додержання вимог щодо охорони праці при проектуванні, будівництві (виготовленні) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва

Проектування виробничих об'єктів, розробка нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці.

Виробничі будівлі, споруди, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва або реконструкції, технологічні процеси повинні відповідати нормативним актам про охорону праці.

( Стаття 154 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 155.](#) Заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці

Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці.

Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення без дозволу органів державного нагляду за охороною праці забороняється.

Власник, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати від органів державного нагляду за охороною праці дозвіл на початок його роботи.

( Стаття 155 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 156.](#) Заборона передачі у виробництво зразків нових машин та інших засобів виробництва, впровадження нових технологій, що не відповідають вимогам охорони праці

Виготовлення і передача у виробництво зразків нових машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, а також впровадження нових технологій без дозволу органів державного нагляду за охороною праці забороняється.

( Стаття 156 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 157.](#) Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці

Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці - це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться органами державного нагляду за охороною праці за участю інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Стандарти, технічні умови та інші нормативно-технічні документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити погоджених з органами державного нагляду за охороною праці заходів, що забезпечать безпеку працівників.

( Стаття 157 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 158.](#) Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

( Стаття 158 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 159.](#) Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці

Працівник зобов'язаний:

знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;

проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

( Стаття 159 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 160.](#) Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці

Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях.

( Стаття 160 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 8474-10 від 27.02.85; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 161.](#) Заходи щодо охорони праці

Власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України "[Про охорону праці](#)". План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору.

( Стаття 161 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83 )

[Стаття 162.](#) Кошти на заходи по охороні праці

Для проведення заходів по охороні праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витратити ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється.

Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах.

Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

( Стаття 162 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83 )

[Стаття 163.](#) Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту

На роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.

( Стаття 163 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 164.](#) Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття

Видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється.

Власник або уповноважений ним орган повинен компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника власник або уповноважений ним орган зобов'язаний замінити їх за свій рахунок.

( Стаття 164 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 165.](#) Видача мила та знешкджуючих засобів

На роботах, зв'язаних з забрудненням, видається безплатно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видаються безплатно за встановленими нормами змиваючі та знешкджуючі засоби.

[Стаття 166.](#) Видача молока і лікувально-профілактичного харчування

На роботах з шкідливими умовами праці працівникам видаються безплатно за встановленими нормами молоко або інші рівноцінні харчові

продукти.

На роботах з особливо шкідливими умовами праці надається безплатно за встановленими нормами лікувально-профілактичне харчування.

[Стаття 167.](#) Забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою.

Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються органами санітарного нагляду за погодженням з власником або уповноваженим ним органом.

[Стаття 168.](#) Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку

Працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Власник або уповноважений ним орган, зобов'язаний обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.

( Стаття 168 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 169.](#) Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті 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, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

( Стаття 169 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВП N 5938-1 від 27.05.88; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 170.](#) Переведення на легшу роботу

Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або провадиться виплата допомоги по державному соціальному страхуванню.

( Стаття 170 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 171.](#) Обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві

Власник або уповноважений ним орган повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України.

( Стаття 171 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВП N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 172.](#) Застосування праці інвалідів

У випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (статті 55, 63).

( Стаття 172 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 173.](#) Відшкодування власником або уповноваженим ним органом шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'я

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний відповідно до законодавства відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків.

( Стаття 173 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 173-1.](#) Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди

Відшкодування моральної шкоди провадиться власником або уповноваженим ним органом, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призвели до моральної втрати потерпілого, порушили його нормальні життєві зв'язки і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

( Кодекс доповнено статтею 173-1 згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

## Глава XII

### ПРАЦЯ ЖІНОК

[Стаття 174.](#) Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

( Стаття 174 із змінами, внесеними згідно із Законами N 871-12 від 20.03.91, [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 175.](#) Обмеження праці жінок на роботах у нічний час

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

( Стаття 175 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 176.](#) Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

( Стаття 176 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВП N 4841-1 від 30.10.87; Законом 871-12 від 20.03.91 )

[Стаття 177.](#) Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись

у відрадження без їх згоди.

( Стаття 177 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4841-11 від 30.10.87; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 178.** Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легкою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легкою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

( Стаття 178 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4841-11 від 30.10.87; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 179.** Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

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 у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій 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 до досягнення нею трирічного віку.

( Стаття 179 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 ) ( Відповідно до розділу II Закону Української РСР [N 871-12](#) від 20 березня 1991 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, N 23, ст.267) частково оплачувані відпустки з 1 січня 1992 р. надаються жінкам до досягнення дитиною віку трьох років. )

**Стаття 180.** Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічну основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

( Стаття 180 в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 181.** Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

( Стаття 181 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 ) ( Відповідно до розділу II Закону Української РСР [N 871-12](#) від 20 березня 1991 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, N 23, ст.267) частково оплачувані відпустки з 1 січня 1992 р. надаються жінкам до досягнення дитиною віку трьох років. )

**Стаття 182.** Відпустки жінкам, які усиновили дітей

Жінкам, 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) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку.

Жінкам, які усиновили дитину, надаються відпустки для догляду за нею на умовах і в порядку, встановлених статтями 179 і 181 цього Кодексу.

( Стаття 182 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 6237-10](#) від 21.12.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 182-1.** Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей

Жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних.

Жінці, яка усиновила дитину, батьку, який виховує дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину, ця відпустка надається на умовах і в порядку, встановлених частиною першою цієї статті.

Зазначена у частині першій цієї статті відпустка надається понад щорічні відпустки, передбачені статтями 75 і 76 цього Кодексу.

( Кодекс доповнено статтею 182-1 згідно із Законом [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 183.** Перерви для годування дитини

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

( Стаття 183 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 4841-11](#) від 30.10.87 )

**Стаття 184.** Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей

віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина друга статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

( Стаття 184 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4841-11 від 30.10.87; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 185.](#) Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги

Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.

( Стаття 185 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 186.](#) Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях

На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

[Стаття 186-1.](#) Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері

Гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою - восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (підкувальників).

( Кодекс доповнено статтею 186-1 згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

Глава XIII

### ПРАЦЯ МОЛОДІ

[Стаття 187.](#) Права неповнолітніх у трудових правовідносинах

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

( Стаття 187 із змінами, внесеними згідно із Законом N 263/95-ВР від 05.07.95 )

[Стаття 188.](#) Вік, з якого допускається прийняття на роботу

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

( Стаття 188 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 2418-12](#) від 05.06.92 )

[Стаття 189.](#) Облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестись спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

[Стаття 190.](#) Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

( Стаття 190 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 191.](#) Медичні огляди осіб молодше вісімнадцяти років

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

( Стаття 191 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 192.](#) Заборона залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

( Стаття 192 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 193.](#) Норми виробітку для молодих робітників

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорціонально скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

( Стаття 193 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83 )

[Стаття 194.](#) Оплата праці працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

( Стаття 194 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 195.](#) Відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час.

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

( Стаття 195 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

[Стаття 196.](#) Броня прийняття молоді на роботу і професійне навчання на виробництві

Для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років.

Районні і міські Ради народних депутатів затверджують програми влаштування на роботу випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді та забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями.

Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена ними до суду.

( Стаття 196 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

[Стаття 197.](#) Надання молоді першого робочого місця

Працездатній молоді - громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

Молодим спеціалістам - випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

( Стаття 197 в редакції Закону [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

[Стаття 198.](#) Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

[Стаття 199.](#) Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб

Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

( Стаття 199 із змінами, внесеними згідно з Законом [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

[Стаття 200.](#) Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.

( Стаття 200 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

#### Глава XIV

#### ПІЛЬГИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ

( Назва глави XIV із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 201.](#) Організація виробничого навчання

Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.

( Стаття 201 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

[Стаття 202.](#) Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням

Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

( Стаття 202 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

[Стаття 203.](#) Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням

При підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, та успішне проходження працівниками навчання в закладах освіти.

( Стаття 203 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

[Стаття 204.](#) Здійснення виробничого навчання в робочий час

Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання провадяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв.

[Стаття 205.](#) Неприпустимість залучення до роботи, що не стосується спеціальності, яка вивчається

В період виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівники не можуть використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними.

[Стаття 206.](#) Надання роботи у відповідності з набутою кваліфікацією

Робітникам, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду.

[Стаття 207.](#) Оплата праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям

За час проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівникам виплачується заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються законодавством.

[Стаття 208.](#) Пільги для працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних закладах освіти

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних закладах освіти, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги.

( Стаття 208 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

[Стаття 209.](#) Скорочення робочого часу із збереженням заробітної плати для працівників, які навчаються в середніх загальноосвітніх школах

Для працівників, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, на період навчального року встановлюється скорочений робочий тиждень на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня). Ці особи звільняються від роботи протягом навчального року не більш як на 36 робочих днів при шестиденному робочому тижні або на відповідну їм кількість робочих годин. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

Працівникам, зазначеним у частині першій цієї статті, за час звільнення від роботи виплачується 50 відсотків середньої заробітної плати за



основним місцем роботи, але не нижче мінімального розміру заробітної плати.

( Стаття 209 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 210.** Звільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в середніх закладах освіти

Власник або уповноважений ним орган може надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати один-два вільних від роботи дні на тиждень.

( Стаття 210 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 211.** Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у середніх закладах освіти

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 211 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 212.** Час надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються в закладах освіти

Працівникам, які навчаються в закладах освіти 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, які успішно навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

( Стаття 212 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 213.** Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних закладах освіти

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

( Стаття 213 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 214.** Відпустки без збереження заробітної плати працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі заклади освіти

Працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі заклади освіти, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях при вищих закладах освіти, у період навчального року надається, за їх бажанням, один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати. Для складання випускних іспитів їм надається додаткова відпустка на умовах, передбачених частиною першою цієї статті.

( Стаття 214 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 215.** Пільги працівникам, які навчаються у вищих закладах освіти

Працівникам, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством.

( Стаття 215 із змінами, внесеними згідно із Законом N 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 216.** Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у вищих закладах освіти та аспірантурі

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих закладах освіти 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 закладах освіти:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів щорічно,  
третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів щорічно,  
незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів щорічно;

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

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів щорічно,  
третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів щорічно,  
незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів щорічно;

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

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

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.

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

( Стаття 216 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

**Стаття 217.** Збереження заробітної плати на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням

На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 цього Кодексу, за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

( Стаття 217 в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

[Стаття 218.](#) Надання працівникам, які навчаються у вищих закладах освіти та аспірантурі, вільних від роботи днів  
Працівникам, які навчаються на останніх курсах вищих закладів освіти, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати, але не нижче мінімального розміру заробітної плати.

При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин.

Протягом десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів працівникам, за їх бажанням, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

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

( Стаття 218 в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

[Стаття 219.](#) Оплата проїзду до місця знаходження вищого закладу освіти

Власник або уповноважений ним орган оплачує працівникам, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження закладу освіти і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50 відсотків вартості проїзду.

У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів.

( Стаття 219 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 6237-10 від 21.12.83; в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

[Стаття 220.](#) Обмеження надурочних робіт для працівників, які навчаються

Працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних закладах освіти, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт.

( Стаття 220 в редакції Закону [N 117-XIV](#) від 18.09.98 )

Глава XV

ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

( Глава XV в редакції Закону [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

[Стаття 221.](#) Органи, які розглядають трудові спори

Трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) районними (міськими) судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

( Стаття 221 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

[Стаття 222.](#) Порядок розгляду трудових спорів деяких категорій працівників

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством.

( Стаття 222 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 3866-08 від 05.06.75, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

[Стаття 223.](#) Організація комісій по трудових спорах

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

( Стаття 223 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 3866-08 від 05.06.75, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

[Стаття 224.](#) Компетенція комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розгляду в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

( Стаття 224 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

[Стаття 225.](#) Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівника

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити.

Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

( Стаття 225 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 3866-08 від 05.06.75, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

[Стаття 226.](#) Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатись у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При

повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

( Стаття 226 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 227.** Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

( Стаття 227 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 228.** Оскарження рішення комісії по трудових спорах

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

( Стаття 228 із змінами, внесеними згідно з Указами ПБП N 3866-08 від 05.06.75, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 229.** Строк виконання рішення комісії по трудових спорах

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.

( Стаття 229 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 230.** Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються: найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати його прийняття і видачі посвідчення; прізвище, ім'я та по батькові працівника; рішення по суті спору. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного (міського) суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного (міського) суду, судовий виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

У разі пропуску працівником установленого тримісячного строку з поважних причин комісія по трудових спорах, що видала посвідчення, може поновити цей строк.

( Стаття 230 із змінами, внесеними згідно з Указами ПБП N 3866-08 від 05.06.75, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 231.** Розгляд трудових спорів у районних (міських) судах

У районних (міських) судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);

2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству.

( Стаття 231 із змінами, внесеними згідно з Указами ПБП N 3866-08 від 05.06.75, [N 4617-10](#) від 24.01.83; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 232.** Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних (міських) судах

Безпосередньо в районних (міських) судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб, митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і профспілковим органом підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

Безпосередньо в районних (міських) судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

( Стаття 232 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 1616-09 від 24.12.76, [N 6237-10](#) від 21.12.83; Законами [N 2134-12](#) від 18.02.92, [N 3632-12](#) від 15.12.93, [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 )

**Стаття 233.** Строки звернення до районного (міського) суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного (міського) суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною другою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящего органу або прокурора.

( Стаття 233 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 6237-10](#) від 21.12.83, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 234.** Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний (міський) суд може поновити ці строки.

( Стаття 234 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 3866-08 від 05.06.75, [N 5938-11](#) від 27.05.88 )

**Стаття 235.** Поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення

У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

( Стаття 235 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 3866-08 від 05.06.75; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 236.** Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника

У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

( Стаття 236 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 237.** Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

( Стаття 237 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 )

**Стаття 238.** Задоволення грошових вимог

При розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (стаття 235), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

( Стаття 238 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 1616-09 від 24.12.76; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 2134-12](#) від 18.02.92 ) (

Статтю 238-1 виключено на підставі Закону N 2134-12 від 18.02.92 )

**Стаття 239.** Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах.

З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії по трудових спорах при повторному розгляді спору.

( Стаття 239 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 2134-12](#) від 18.02.92 ) ( Статтю 240 виключено на підставі Закону N 871-12 від 20.03.91 )

**Стаття 240-1.** Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації

У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "[Про зайнятість населення](#)".

( Кодекс доповнено статтею 240-1 згідно із Законом [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 ) ( Статтю 241 виключено на підставі Закону N 871-12 від 20.03.91 )

**Стаття 241-1.** Обчислення строків, передбачених цим Кодексом

Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями.

Строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку.

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

( Кодекс доповнено статтею 241-1 згідно із Законом [N 6/95-ВР](#) від 19.01.95 ) ( Статтю 242 виключено на підставі Закону N 2134-12 від 18.02.92 )

## Глава XVI

### ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ. УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ

( Назва глави XVI із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР [N 8474-10](#) від 27.02.85 )

[Стаття 243.](#) Право працівників на об'єднання у професійні спілки

У відповідності з [Конституцією України](#) працівникам забезпечується право об'єднання у професійні спілки.

Професійні спілки діють відповідно до чинного законодавства та статутів, які вони приймають, і не підлягають реєстрації в державних органах.

Державні органи, підприємства, установи, організації повинні всіляко сприяти професійним спілкам в їх діяльності.

( Стаття 243 із змінами, внесеними згідно із Законом N 263/95-ВР від 05.07.95 )

[Стаття 244.](#) Права професійних спілок

Професійні спілки представляють інтереси працівників у галузі виробництва, праці, побуту і культури.

Професійні спілки беруть участь у розробленні і реалізації державних планів економічного і соціального розвитку, у вирішенні питань розподілу і використання матеріальних та фінансових ресурсів, залучають працівників до управління підприємствами, установами, організаціями, організують соціалістичне змагання, масову технічну творчість, сприяють зміцненню виробничої і трудової дисципліни.

Встановлення умов праці і заробітної плати, застосування законодавства про працю, використання суспільних фондів споживання у випадках, передбачених законодавством, здійснюються підприємствами, установами, організаціями та їх вищестоящими органами разом або за погодженням з професійними спілками.

Професійні спілки здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю і нормативних актів про охорону праці, контролюють житлово-побутове обслуговування працівників.

Професійні спілки управляють державним соціальним страхуванням, а також санаторіями, профілакторіями та будинками відпочинку, культурно-освітніми, туристськими і спортивними установами, які перебувають в їх віданні.

( Стаття 244 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 8474-10](#) від 27.02.85; Законами [N 3694-12](#) від 15.12.93, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

[Стаття 245.](#) Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями

Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи.

( Стаття 245 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 8474-10 від 27.02.85, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

[Стаття 246.](#) Взаємовідносини профспілкового комітету підприємства, установи, організації з власником або уповноваженим ним органом

Взаємовідносини профспілкового комітету підприємства, установи, організації з власником або уповноваженим ним органом визначаються законом СРСР про права профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

( Стаття 246 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83 )

[Стаття 247.](#) Права профспілкового комітету підприємства, установи, організації

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації:

- 1) представляє інтереси працівників підприємства, установи, організації в галузі виробництва, праці, побуту, культури;
  - 2) разом з власником або уповноваженим ним органом розподіляє фонд матеріального заохочення і фонд соціально-культурних заходів та житлового будівництва по встановлених напрямках, затверджує кошториси витрачання цих фондів після обговорення і схвалення їх трудовими колективами, а також визначає розміри премій та інших видів заохочення, матеріальної допомоги і винагороди за річні підсумки роботи підприємства, організації з фонду матеріального заохочення;
  - 3) заслуховує доповіді керівників підприємства, установи, організації про виконання виробничого плану, зобов'язань за колективним договором, заходів по організації і поліпшенню умов праці, матеріально-побутового і культурного обслуговування працівників і вимагає усунення виявлених недоліків;
  - 4) разом з виборними органами партійної і комсомольської організації бере участь у затвердженні радою трудового колективу умов соціалістичного змагання і підбитті його підсумків, разом з власником або уповноваженим ним органом організує соціалістичне змагання, широко популяризує його підсумки, поширює передовий досвід. Витрачання всіх коштів преміювання по соціалістичному змагання провадиться керівником підприємства, організації за погодженням з профспілковим комітетом;
  - 5) всіляко сприяє розвитку винахідництва та раціоналізації і здійснює контроль за своєчасним впровадженням прийнятих винаходів і раціоналізаторських пропозицій. Разом з власником або уповноваженим ним органом розглядає скарги працівників на відхилення їх раціоналізаторських пропозицій, а також скарги в питаннях про порядок нарахування і строки виплати винагороди за прийняті раціоналізаторські пропозиції та винаходи;
  - 6) бере безпосередню участь у вирішенні питань праці і заробітної плати, які згідно з законодавством підлягають вирішенню власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації;
  - 7) здійснює контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, правил і норм техніки безпеки та виробничої санітарії, правильним застосуванням встановлених умов оплати праці;
  - 8) розглядає скарги на рішення власника або уповноваженого ним органу про відшкодування підприємством, установою, організацією шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, зв'язаним з роботою;
  - 9) здійснює державне соціальне страхування працівників, признає допомогу по соціальному страхуванню, разом з власником або уповноваженим ним органом підготує документи, необхідні при призначенні пенсій працівникам та їх сім'ям, і подає їх для призначення пенсій, направляє працівників у санаторії, профілакторії і будинки відпочинку, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників і членів їх сімей;
  - 10) разом з власником або уповноваженим ним органом розподіляє в установленому порядку жилу площу в будинках підприємства, установи, організації, а також жилу площу, яка надається в їх розпорядження в інших будинках; контролює житлово-побутове обслуговування.
- Призначення працівників на керівні господарські посади підприємства, установи, організації, якщо вони не підлягають заміщенню шляхом виборів, провадиться власником або уповноваженим ним органом з урахуванням думки профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації має також інші права, передбачені законодавством, цим Кодексом та іншими законодавчими актами України.

( Стаття 247 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 4617-10 від 24.01.83, [N 8474-10](#) від 27.02.85, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

**Стаття 248.** Повноваження профспілкових органів при здійсненні ними контролю за додержанням законодавства про працю та за житлово-побутовим обслуговуванням працівників

Для здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, правил по охороні праці, за виконанням колективних договорів і за житлово-побутовим обслуговуванням працівників члени профспілкових комітетів підприємств, установ, організацій і вищестоящих профспілкових органів, а також інші повноважні представники цих органів мають право:

- 1) безборонно відвідувати і оглядати цехи, відділи, майстерні та інші місця роботи на підприємстві, в установі, організації;
  - 2) вимагати від власника або уповноваженого ним органу відповідні документи, відомості і пояснення, а також перевіряти розрахунки по заробітній платі;
  - 3) перевіряти роботу підприємств торгівлі і громадського харчування, а також роботу поліклінік, ясел, дитячих садків, гуртожитків, лазень та інших комунально-побутових підприємств, що обслуговують працівників даного підприємства, установи, організації.
- ( Стаття 248 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 4617-10 від 24.01.83; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

**Стаття 249.** Обов'язок підприємства, установи, організації надавати профспілковому комітету підприємства, установи, організації приміщення, транспорт і засоби зв'язку

Підприємство, установа, організація зобов'язані надати профспілковому комітету підприємства, установи, організації безплатно необхідні приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною для роботи самого комітету і для проведення зборів працівників. В ці приміщення допускається вільний вхід відвідувачів.

Власник або уповноважений ним орган надає профспілковому комітету підприємства, установи, організації безплатно транспорт і засоби зв'язку.

( Стаття 249 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 4617-10 від 24.01.83 )

**Стаття 250.** Надання профспілковим комітетам підприємств, установ, організацій будинків, приміщень, споруд, садів і парків для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної і спортивної роботи

Будинки, приміщення, споруди, сади і парки, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної і спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації і членів їх сімей, а також піонерські табори перебувають на балансі підприємства, установи, організації і передаються в безплатне користування профспілковому комітету підприємства, установи, організації. Орендовані підприємством, установою, організацією будинки, приміщення і споруди, призначені для зазначених цілей, також передаються в безплатне користування профспілковому комітету.

Господарське утримання, ремонт, опалення, освітлення, прибирання, охорона, а також обладнання будинків, приміщень і споруд, зазначених у цій статті, та піонерських таборів провадиться за рахунок підприємства, установи, організації.

( Стаття 250 із змінами, внесеними згідно з Указом ПБП N 4617-10 від 24.01.83 )

**Стаття 251.** Відрахування коштів підприємствами і організаціями профспілковим органам на культурно-масову і фізкультурну роботу

Підприємства і організації повинні відраховувати кошти профспілковим органам на культурно-масову і фізкультурну роботу.

**Стаття 252.** Додаткові гарантії для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів

Працівники, обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої роботи, не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди органу, членами якого вони є; керівники профспілкових органів у підрозділах підприємства - без попередньої згоди відповідного профспілкового органу на підприємстві, а керівники профспілкових органів на підприємстві, профорганізатори - органу відповідного профспілкового об'єднання.

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу осіб, обраних до складу профспілкових органів і не звільнених від виробничої роботи, допускається, крім додержання загального порядку звільнення, лише за попередньою згодою профспілкового органу, членами якого вони є, а голів і членів профспілкових органів на підприємстві, крім того, - лише за згодою відповідного об'єднання профспілок. Звільнення профспілкових організаторів і профгрупоргів з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за згодою органу відповідного профспілкового об'єднання.

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своєї виробничої роботи, надається на умовах, що визначаються колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу, а також на час їх профспілкового навчання.

Члени виборних профспілкових органів звільняються від виробничої роботи з оплатою в розмірі середнього заробітку за рахунок коштів профспілки на час їх участі як делегатів з'їздів, конференцій, що скликаються профспілками, а також у роботі їх пленумів, президій.

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обирались до складу профспілкових органів, не допускається протягом двох років після закінчення виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації підприємства або вчинення працівником винних дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення (пункти 3, 4, 7, 8 статті 40 і стаття 41). В цих випадках звільнення провадиться в порядку, передбаченому частиною другою цієї статті.

Члени ради (правління) підприємства, обрані до її складу від трудового колективу, не можуть бути з ініціативи власника або уповноваженого ним органу звільнені з підприємства без згоди загальних зборів (конференції) трудового колективу, які їх обрали.

Члени ради трудового колективу не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без згоди ради трудового колективу. Звільнення членів ради трудового колективу з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім додержання загального порядку звільнення, допускається лише за згодою ради трудового колективу.

( Стаття 252 із змінами, внесеними згідно з Указами ПБП N 4617-10 від 24.01.83, [N 5938-11](#) від 27.05.88; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

Глава XVI-A

## ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ

( Кодекс доповнено главою XVI-A згідно з Указом ПБП [N 5938-11](#) від 27.05.88 )

**Стаття 252-1.** Трудовий колектив підприємства

Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Повноваження трудового колективу визначаються законодавством.

( Стаття 252-1 із змінами, внесеними згідно із Законом N 871-12 від 20.03.91 ) ( Статтю 252-2 виключено на підставі Закону N 871-12 від 20.03.91 ) ( Статтю 252-3 виключено на підставі Закону N 871-12 від 20.03.91 ) ( Статтю 252-4 виключено на підставі Закону N 871-12 від 20.03.91 )

**Стаття 252-5.** Загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в результатах господарської діяльності

Досягнення і втрати в роботі підприємства безпосередньо позначаються на рівні госпрозрахункового доходу колективу, благополуччі кожного працівника. Підприємство, яке забезпечує виробництво і реалізацію кращої продукції (робіт, послуг) з меншими витратами, одержує більший госпрозрахунковий дохід і перевагу в своєму виробничому і соціальному розвитку та оплаті праці працівників.

Відшкодування підприємством збитків, заподіяних іншим організаціям і державі, сплата штрафів, неустойок та інших санкцій, встановлених законодавством, провадиться за рахунок госпрозрахункового доходу колективу. Власник або уповноважений ним орган визначає конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що їх назвало підприємство, доводить про це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність відповідно до законодавства.

( Стаття 252-5 із змінами, внесеними згідно із Законом N 871-12 від 20.03.91 )

#### [Стаття 252-6.](#) Формування колективу бригади

Зарахування в бригаду нових працівників провадиться за згодою колективу бригади. Не допускається відмова бригади в зарахуванні працівників, направлених у бригаду в порядку працевлаштування відповідно до законодавства (молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, звільнених від покарання або примусового лікування та інших).

Колектив бригади має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 цього Кодексу. Власник або уповноважений ним орган відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку.

Бригадири обираються на зборах колективів бригад (таємним або відкритим голосуванням) і затверджуються керівником підрозділу, до складу якого входять ці бригади.

( Стаття 252-6 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 7543-11 від 19.05.89; Законом [N 871-12](#) від 20.03.91 )

#### [Стаття 252-7.](#) Розподіл колективного заробітку у бригаді із застосуванням коефіцієнта трудової участі

Колектив бригади може розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі. Коефіцієнти членам бригади затверджуються колективом бригади за поданням бригадира (ради бригади).

При застосуванні коефіцієнта трудової участі заробітна плата працівника не може бути нижчою від встановленого державою мінімального розміру (стаття 95).

#### [Стаття 252-8.](#) Взаємна відповідальність власника або уповноваженого ним органа і бригади

Власник або уповноважений ним орган підприємства, об'єднання, структурного підрозділу несе відповідальність перед бригадою за створення нормальних умов для високопродуктивної праці (надання роботи, забезпечення справного стану механізмів та устаткування, технічною документацією, матеріалами та інструментами, енергією, створення безпечних і здорових умов праці). При невиконанні бригадою виробничих показників з вини власника або уповноваженого ним органа за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками. Службові особи, винні у порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органа перед бригадою, притягаються до дисциплінарної відповідальності, а за зайві грошові виплати бригади - також до матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, встановлених законодавством.

Бригада несе відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом підприємства за невиконання з її вини виробничих показників. У цих випадках оплата провадиться за виконану роботу, премії та інші заохочувальні виплати не нараховуються. Збитки, заподіяні підприємству випуском неякісної продукції з вини бригади, відшкодовуються з її колективного заробітку в межах середнього місячного заробітку бригади. При розподілі колективного заробітку між членами бригади враховується вина конкретних працівників у випуску неякісної продукції.

#### Глава XVII

### ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

#### [Стаття 253.](#) Поширення соціального страхування на всіх працівників

Усі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню.

#### [Стаття 254.](#) Кошти соціального страхування

Державне соціальне страхування працівників здійснюється за рахунок держави. Внески на соціальне страхування сплачуються підприємствами, установами, організаціями без будь-яких відрахувань із заробітної плати працівників. Несплата підприємством, установою, організацією страхових внесків не позбавляє працівників права на забезпечення по державному соціальному страхуванню.

Кошти державного соціального страхування можуть витратитися лише за своїм прямим призначенням.

#### [Стаття 255.](#) Види забезпечення по соціальному страхуванню

Працівники, а у відповідних випадках і члени їх сімей забезпечуються в порядку державного соціального страхування:

- 1) допомогою по тимчасовій непрацездатності, а жінки, крім того, допомогою по вагітності, родах і догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років;
- 2) допомогою з нагоди народження дитини; допомогою на поховання;
- 3) пенсіями по старості, по інвалідності, в разі втрати годувальника, а також пенсіями за вислугу років, встановленими для деяких категорій працівників.

Кошти державного соціального страхування використовуються також на санаторно-курортне лікування працівників, обслуговування їх профілакторіями та будинками відпочинку, на лікувальне (дієтичне) харчування, на утримання дитячих таборів відпочинку та оздоровлення та на інші заходи по державному соціальному страхуванню.

( Стаття 255 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 4617-10 від 24.01.83; Законами [N 871-12](#) від 20.03.91, [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

#### [Стаття 256.](#) Забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується при хворобі, каліцтві, тимчасовому переведенні на іншу роботу в зв'язку з захворюванням, при догляді за хворим членом сім'ї, карантині, санаторно-курортному лікуванні і протезуванні - в розмірі до повного заробітку.

При хворобі або каліцтві допомога виплачується до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

( Стаття 256 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81 )

#### [Стаття 257.](#) Забезпечення допомогою по вагітності і родах

Допомога по вагітності і родах виплачується протягом усієї відпустки по вагітності і родах в розмірі повного заробітку.

( Стаття 257 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2048-08 від 18.09.73 )

#### [Стаття 257-1.](#) Основні умови надання і розміри допомоги по соціальному страхуванню

Основні умови надання і розміри допомоги по державному соціальному страхуванню встановлюються законодавством.

( Кодекс доповнено статтею 257-1 згідно з Указом ПВР [N 2240-10](#) від 29.07.81; в редакції Закону [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

#### [Стаття 258.](#) Пенсійне забезпечення

Пенсії працівникам і членам їх сімей призначаються відповідно до Закону України "[Про пенсійне забезпечення](#)" та інших законодавчих актів.

( Стаття 258 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81; Законом [N 263/95-ВР](#) від 05.07.95 )

#### [Стаття 258-1.](#) Соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань

Усі працівники підлягають обов'язковому соціальному страхуванню власником або уповноваженим ним органом від нещасних випадків і професійних захворювань. Страхування здійснюється в порядку і на умовах, що визначаються законодавством і колективним договором (угодою, трудовим договором).

( Кодекс доповнено статтею 258-1 згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

#### Глава XVIII

### НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

#### [Стаття 259.](#) Орган нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

Центральні органи державної виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах

і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

( Стаття 259 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81; Законами [N 2857-12](#) від 15.12.92, [N 3694-12](#) від 15.12.93 )

[Стаття 260.](#) Державний нагляд за охороною праці

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:

Державний комітет України по нагляду за охороною праці;

Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки;

органи державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України;

органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

( Стаття 260 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N 2240-10 від 29.07.81, [N 2957-10](#) від 30.12.81; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 ) (

Статтю 261 виключено на підставі Закону N 3694-12 від 15.12.93 ) ( Статтю 262 виключено на підставі Закону N 3694-12 від 15.12.93 )

[Стаття 263.](#) Повноваження місцевих державних адміністрацій та Рад народних депутатів у галузі охорони праці

Місцеві державні адміністрації і Ради народних депутатів у межах відповідної території:

забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;

здійснюють контроль за додержанням нормативних актів про охорону праці.

( Стаття 263 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР N 2240-10 від 29.07.81; Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 ) ( Статтю 264 виключено на

підставі Закону N 3694-12 від 15.12.93 )

[Стаття 265.](#) Відповідальність за порушення законодавства про працю

Особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

( Стаття 265 із змінами, внесеними згідно із Законом [N 3694-12](#) від 15.12.93 )