

Вноситься
Кабінетом Міністрів України

Д. ШМИГАЛЬ

“ ”

20__ р.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо
визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності

Верховна Рада України **п о с т а н о в л я є :**

І. Внести зміни до Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375, із наступними змінами) такі зміни:

1. Статтю 3 викласти в такій редакції:

„Стаття 3. Відносини, що регулюються законодавством про працю
Законодавством про працю регулюються трудові відносини між працівником та роботодавцем.

Робота осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі регулюються законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених Кримінально-виконавчим кодексом України.

Робота осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді суспільно корисних робіт, регулюється законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених законодавством.

Робота членів фермерських господарств та виробничих кооперативів, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій їх статутом, іншими установчими документами.

Робота (служба) осіб, пов'язана з діяльністю на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, іншою державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007CF72E0074EE8200

Підписувач Петрашко Ігор Ростиславович

Дійсний з 30.03.2020 0:00 по 30.03.2022 0:00

Мінекономіки



3501-01/64571-07 від 26.10.
15:29:40

2. Назву глави III викласти в такій редакції:

„Глава III

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР”.

3. Главу III доповнити новою статтею 20¹ такого змісту:

„Стаття 20¹. Трудові відносини

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

Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.

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

Роботодавець — це належна до юрисдикції України або іноземної держави юридична чи фізична особа, яка використовує найману працю, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи.

Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.

Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, установчих документів роботодавця.

Установчими документами роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися керівникам відокремлених підрозділів юридичних осіб.

Укладення трудового договору є підставою для виникнення трудових відносин. До відносин, за якими робота виконувалась без укладення трудового договору, та які у встановленому порядку визнано трудовими, застосовуються норми законодавства про працю.

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

4. Текст статті 21 викласти у такій редакції:

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

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

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 законами України.”.

5. Доповнити новою статтею 21¹ такого змісту:

„Стаття 21¹. Ознаки наявності трудових відносин

Робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше нижчезазначених ознак наявності трудових відносин:

1) особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;

2) здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретного визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;

3) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконуються роботи, робочому місці з дотриманням встановлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

4) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконуються роботи;

5) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій або натуральній формі;

6) встановлення особою, в інтересах якої виконуються роботи, тривалості робочого часу та часу відпочинку;

7) відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота.

При встановленні наявності трудових відносин крім ознак, передбачених частиною першою цієї статті, можуть бути наявні інші ознаки з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юридичних осіб, на користь (в інтересах) яких виконуються роботи.”.

6. Частину третю статті 24 замінити частинами такого змісту:

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

Роботодавець протягом тижня з дня такого повідомлення письмово або в електронній формі інформує працівника про його направлення.”.

У зв'язку з цим частини п'яту і шосту вважати відповідно частинами шостою і сьомою.

7. Статтю 25¹ викласти в такій редакції:

„Стаття 25¹. Обмеження спільної роботи родичів

Роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи 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.”.

8. У статті 36:

частину третю викласти в такій редакції:

„Зміна підпорядкованості, найменування підприємства, установи, організації, передача цілісних майнових комплексів підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів в оренду не припиняє дії трудового договору.”;

частину четверту виключити.

9. Доповнити статтею 36¹ такого змісту:

„Стаття 36¹. правонаступництво у трудових відносинах

Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення, виділу).

Правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, яка використовує найману працю, вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин.

У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.

Роботодавець зобов'язаний до здійснення правонаступництва письмово або в електронній формі поінформувати працівників та виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників про:

1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва;

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

Правонаступник зобов'язаний письмово або в електронній формі надати працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обраним та уповноваженим

представникам (представнику) працівнику інформацію, передбачену частиною третьою цієї статті, не пізніше ніж до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників.

Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом або спеціальними законами.”.

10. Статтю 42¹ після частини першої доповнити новою частиною такого змісту:

„Працівник, з яким розірвано трудовий договір на підставі пункту 1 статті 40 цього Кодексу у випадку ліквідації підприємства, установи, організації, протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо проводиться прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації власником або уповноваженим органом власника підприємства, установи, організації, створеного (створеної) на базі майна ліквідованого підприємства, ліквідованої установи, організації, яке (яка) продовжує той самий вид економічної діяльності або виконує ті самі повноваження (завдання), що й ліквідоване підприємство, ліквідована установа, організація.”

У зв’язку з цим частини другу і третю вважати відповідно частинами третьою і четвертою.

11. У частині другій статті 184 слово „зобов’язані” замінити словом „зобов’язаний”.

12. У частині другій статті 227 слова „або представників уповноваженого ним органу” замінити на слова „або його представників”.

13. У тексті Кодексу слова „власник”, „власник або уповноважений ним орган”, „власник та уповноважений ним орган”, „власник, або орган уповноважений власником”, „власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган”, „власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа”, „власник або уповноважений ним орган підприємства, об’єднання, структурного підрозділу”, „власник або уповноважений ним орган підприємства”, „власник або уповноважений ним орган чи фізична особа”, „юридичні особи незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичні особи – підприємці” в усіх відмінках і формах числа замінити словом „роботодавець” у відповідному відмінку і числі.

14. У тексті Кодексу крім частини шостої статті 235 слова „фізична особа”, „власник – фізична особа”, „фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю,” „фізична особа, яка використовує працю найманих працівників,” у всіх відмінках і формах числа замінити словами „фізична особа, яка використовує найману працю,” у відповідному відмінку і числі.

II. Прикінцеві та перехідні положення

1. Цей Закон набирає чинності через три місяці з дня, наступного за днем його офіційного опублікування.

2. Установити, що протягом трьох місяців з дня, наступного за днем офіційного опублікування цього Закону, сторони мають переглянути свої договірні відносини, незалежно від їх назви та виду, на предмет наявності ознак трудових відносин та необхідності укладення трудового договору.

3. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк із дня набрання чинності цим Законом:

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

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

**Голова
Верховної Ради України**

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до проекту Закону України „Про внесення змін до Кодексу законів про
працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх
наявності”

1. Резюме

Визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознак їх наявності; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікація понятійного апарату Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП).

2. Проблема, яка потребує розв’язання

Пунктом 106 Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. № 534, передбачено удосконалення трудового законодавства, зокрема, щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності.

У зв’язку з цим Мінекономіки розроблено законопроект „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності” (далі – проект акта).

Крім того, згідно із додатком XL до Глави 21 „Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей” Розділу V „Економічне і галузеве співробітництво” Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованої із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014, Україна взяла на себе зобов’язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до положень Директиви № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур.

Аналіз чинного законодавства про працю і законодавства, що регулює цивільні відносини, та численні звернення громадян на адресу Мінекономіки щодо зловживання заінтересованими сторонами правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору (до подібних випадків також відноситься використання найманої праці без оформлення договірних відносин („в чорну”), здійснення фіктивної самозайнятості), засвідчив необхідність врегулювання на законодавчому рівні принципу презумпції наявності трудових відносин.



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007CF72E0074EE8200

Підписувач Петрашко Ігор Ростиславович

Дійсний з 30.03.2020 0:00 по 30.03.2022 0:00



3501-01/64571-07 від 26.10.2020
15:29:40

Мінекономіки
КАМИ
ТНІМ

соціальним пакетом (зокрема, відпустками, лікарняними, наявністю гарантій та компенсацій щодо збереження місця роботи, посади, середньої заробітної плати на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантій спрямованих на охорону материнства та ін.).

Принцип презумпції наявності трудових відносин полягає у тому, що в Кодексі законів про працю України встановлюється сім ознак наявності трудових відносин, при наявності принаймні трьох з яких робота є такою, що виконується (послуги є такими, що надаються) в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами. У такому разі сторони зобов'язані укласти трудовий договір.

З метою зменшення ризиків для життя та здоров'я осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів (в тому числі тих, під які маскуються трудові відносини), слід передбачити необхідність наявності у них статусу суб'єкта підприємницької діяльності при виконанні робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.

На сьогодні відсутнє чітке правове регулювання обов'язку роботодавця продовжувати дію трудового договору у разі передачі власником бізнесу або його частин іншій особі, а також інформування роботодавцем працівників та їх представників про заплановану дату такої передачі.

У зв'язку з цим та з метою посилення правового захисту працівників, враховуючи роль трудового колективу у діяльності підприємства, установи, організації або фізичної особи, що використовує найману працю, необхідно визначити у КЗпП правонаступництво у трудових відносинах як продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, реорганізації юридичної особи роботодавця (злиття, приєднання, поділу, перетворення), а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа.

Крім цього необхідно визначити процедуру інформування працівників та їх представників про дату правонаступництва.

У КЗпП для позначення сторони трудового договору, що виступає у ролі особи, яка в межах трудових відносин використовує найману працю, використовуються більше десяти термінів, що на практиці призводить до різнотлумачень при визначенні прав та обов'язків сторін трудового договору.

Крім того у багатьох нормах КЗпП при визначенні правового статусу сторони трудового договору, що виступає у ролі роботодавця, відсутні фізичні особи, які використовують найману працю.

З метою уніфікації понятійного апарату КЗпП слід визначити роботодавцем власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особу) чи фізичну особу, які в межах трудових відносин використовують найману працю.

3. Суть проекту акта

Проектом акта пропонується: визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин, встановити принцип презумпції наявності трудових відносин; визначити у КЗпП правонаступництво у трудових відносинах, процедуру інформування працівників та їх представників про дату та причини такого правонаступництва; ввести у КЗпП термін „роботодавець” під яким розуміється власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, які в межах трудових відносин використовують найману працю.

Крім того проектом акта пропонується зобов'язати осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів, мати статус суб'єкта підприємницької діяльності при виконанні робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.

4. Вплив на бюджет

Реалізація проекту акта не потребуватиме видатків з Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

5. Позиція заінтересованих сторін

Проект акта стосується соціально-трудої сфери, тому надсилається уповноваженому представнику всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та уповноваженому представнику всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Проект акта не стосується прав осіб з інвалідністю та не потребує проведення консультацій із всеукраїнськими громадськими організаціями осіб з інвалідністю, їхніми спілками.

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності, питань функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, розвитку адміністративно-територіальних одиниць і не потребує погодження Науковим комітетом Національної ради України з питань розвитку науки і технологій та уповноваженими представниками всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування чи відповідних органів місцевого самоврядування.

Прогноз впливу реалізації акта на ключові інтереси заінтересованих сторін додається.

6. Прогноз впливу

Реалізація проекту акта не впливатиме на розвиток регіонів, ринок праці, громадське здоров'я, екологію та навколишнє природне середовище.

Проект акта не стосується державного планування для довкілля, у тому числі для здоров'я населення.

Прийняття проекту акта удосконалисть правове регулювання та оновить законодавство про працю в частині визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності.

7. Позиція заінтересованих сторін

Проект акта потребує погодження Міністерства фінансів України та проведення правової експертизи Міністерством юстиції України.

8. Ризики та обмеження

У проекті акта відсутні положення, що стосуються прав та свобод, гарантованих Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод та які, порушують принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті акта відсутні положення, які містять ознаки дискримінації. В зв'язку з цим, його громадська антидискримінаційна експертиза не проводилась.

У проекті акта відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією. В зв'язку з цим, його громадська антикорупційна експертиза не проводилась.

Проект акта не потребує проведення цифрової експертизи та отримання висновку Мінцифри про проведення цифрової експертизи, у зв'язку з тим, що проект акта не стосується питань інформатизації електронного урядування, формування і використання національних електронних інформаційних ресурсів, розвитку інформаційного суспільства, електронної демократії, надання адміністративних послуг або цифрового розвитку.

Проект акта не передбачає надання державної допомоги суб'єктам господарювання та відповідно дія Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» не поширюється на зазначений проект акта та не поширюється на підтримку суб'єктів господарювання. У зв'язку з цим, відповідне рішення Антимонопольного комітету України, передбачене зазначеним Законом, не потребується.

9. Підстава розроблення проекту акта

Проект акта розроблено на виконання пункту 106 Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. № 534, щодо удосконалення трудового законодавства в частині визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності.

Додаток: на 4 арк.

**Міністр розвитку економіки, торгівлі
та сільського господарства України**

Ігор ПЕТРАШКО

_____ 20__ р.

ПРОГНОЗ ВПЛИВУ

реалізації Закону України „Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності” на ключові інтереси заінтересованих сторін

1. Суть проекту акта: визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознак їх наявності; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікація понятійного апарату Кодексу законів про працю України

2. Вплив на ключові інтереси заінтересованих сторін:

Заінтересована сторона	Ключовий інтерес	Очікуваний (позитивний чи негативний) вплив на ключовий інтерес із зазначенням передбачуваної динаміки змін основних показників (у числовому або якісному вимірі)		Пояснення (чому саме реалізація акта призведе до очікуваного впливу)
		короткостроковий вплив (до року)	середньостроковий вплив (більше року)	
1. Особи, які виконують роботу, що містить ознаки трудових відносин, без укладення трудового договору	Стабільна оплачувана робота	Позитивний	Позитивний	Встановлення факту наявності трудових відносин зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, що посилює її правовий захист від незаконного звільнення та невиклати (несвоєчасної виплати) заробітної плати
	Ухилення від виконання	Негативний	Позитивний	На практиці відмова особи, яка виконує роботу, що містить



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД
Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007CF72E0074EE8200
Підписувач Петрашко Ігор Ростиславович
Дійсний з 30.03.2020 0:00 по 30.03.2022 0:00



3501-01/64571-07 від 26.10.2020
15:29:40

без
ру

	обов'язків. Отримання державної соціальної допомоги			обумовлюється її бажанням ухилитися від виконання громадських чи державних обов'язків (наприклад, проходження військової служби за призовом) або отримати державну соціальну допомогу (наприклад, субсидію). Реалізація акта сприятиме мінімізації таких явищ. У середньостроковій перспективі очікується відмова від таких негативних практик
2. Особи, які використовують найману працю без оформлення трудових договорів	Оптимізація податкового навантаження	Негативний	Негативний	Легалізація трудових відносин забезпечуватиме стабільне надходження коштів до бюджету та соціальних фондів шляхом сплати податків за використання найманої праці в межах трудових відносин
3. Посадові особи Державної служби України з питань праці та органів місцевого самоврядування, яким делеговані функції щодо нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю	Належні умови для виконання функцій з реалізації політики у сфері охорони праці та нагляду за дотриманням роботодавцями законодавства про працю	Позитивний	Позитивний	Встановлення принципу презумпції наявності трудових відносин надасть змогу інспекторам праці однозначно кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору, проте де- факто виконує її на інших юридичних підставах або без оформлення договірних відносин

4. Працівники підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, які використовують найману працю	Продовження трудових відносин після правонаступництва роботодавця	Позитивний	Позитивний	Встановлення на законодавчому рівні правонаступництва у трудових відносинах та визначення процедури інформування працівників, їх представників про дату та причини такого правонаступництва забезпечуватиме для трудового колективу прозорість та зрозумілість процесу передачі бізнесу, підприємства, установи, організації новому власнику та посилить правовий захист працівників від незаконного звільнення
5. Громадяни України	Соціальне благополуччя	Позитивний	Позитивний	Наслідком легалізації трудових відносин стане зростання офіційної зайнятості населення шляхом збільшення кількості укладених трудових договорів. У зв'язку з цим відбуватиметься економічне зростання, яке сприятиме забезпеченню соціальних потреб громадян України
	Соціальна справедливість на ринку праці	Позитивний	Позитивний	Встановлення принципу презумпції наявності трудових відносин унеможливить маскування трудових відносин

				<p>під договори цивільно-правового характеру. Необхідність укладення трудового договору, якщо є ознаки наявності трудових відносин у роботі, що виконується (послуги, що надаються) особою, сприятиме встановленню соціальної справедливості.</p>
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ
до проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо визначення поняття
трудових відносин та ознак їх наявності ”

Зміст положення акта законодавства	Зміст відповідного положення проекту акта	Пояснення змін
Кодекс законів про працю України		
<p>Стаття 2. Основні трудові права працівників</p> <p>...</p> <p>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,</p>	<p>Стаття 2. Основні трудові права працівників</p> <p>...</p> <p>Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, яка використовує найману працю. 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</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД
Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007CF72E0074EE8200
Підписувач Петрашко Ігор Ростиславович
Дійсний з 30.03.2020 0:00 по 30.03.2022 0:00



Мінекономіки
3501-01/64571-07 від 26.10.2020
15:29:40

<p>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.</p> <p>...</p>	<p>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.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 3. Регулювання трудових відносин</p> <p>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 трудовими договорами з фізичними особами.</p> <p>Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в</p>	<p>Стаття 3. Відносини, що регулюються законодавством про працю</p> <p>Законодавством про працю регулюються трудові відносини між працівником та роботодавцем.</p> <p>Робота осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі регулюються законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених Кримінально-виконавчим кодексом України.</p> <p>Робота осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді суспільно корисних робіт, регулюється законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених законодавством.</p>	<p>Визначення особливостей законодавчого регулювання трудових відносин певних категорій працівників</p>

<p>порядку, передбаченому законодавством про працю.</p>	<p>Робота членів фермерських господарств та виробничих кооперативів, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій їх статутом, іншими установчими документами.</p> <p>Робота (служба) осіб, пов'язана з діяльністю на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, іншою державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій законом.</p>	
<p>Стаття 7. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників</p> <p>Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для</p>	<p>Стаття 7. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників</p> <p>Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, 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.</p>	<p>здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб, які використовують найману працю, за трудовими договорами, 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.</p>	
<p>Стаття 10. Колективний договір</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 10. Колективний договір</p> <p>Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, роботодавців.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно</p>	<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>Колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.</p> <p>...</p>	<p>працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 17. Строк чинності колективного договору</p> <p>...</p> <p>Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 17. Строк чинності колективного договору</p> <p>...</p> <p>Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого роботодавцем органу, від імені якого укладено цей договір.</p> <p>...</p> <p>У разі зміни роботодавця 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.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників</p> <p>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,</p>	<p>Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників</p> <p>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 роботодавця, так і для працівників підприємства, установи,</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

так і для працівників підприємства, установи, організації.	організації.	
<p>Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору</p> <p>...</p> <p>Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.</p>	<p>Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору</p> <p>...</p> <p>Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати роботодавцю подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Глава III</p> <p>ТРУДОВИЙ ДОГОВІР</p>	<p>Глава III</p> <p>ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

Відсутня	<p>Стаття 20¹. Трудові відносини</p> <p>Трудові відносини — це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи.</p> <p>Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.</p> <p>Працівник — це фізична особа, яка виконує оплачувану роботу на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця).</p> <p>Роботодавець — це належна до юрисдикції України або іноземної держави юридична чи фізична особа, яка використовує найману працю, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи.</p> <p>Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.</p> <p>Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, установчих документів роботодавця.</p> <p>Установчими документами роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися</p>	<p>Необідність визначення поняття трудових відносин, сторін цих відносин, підстави їх виникнення</p>
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>керівникам відокремлених підрозділів юридичних осіб.</p> <p>Укладення трудового договору є підставою для виникнення трудових відносин. До відносин, за якими робота виконувалась без укладення трудового договору, та які у встановленому порядку визнано трудовими, застосовуються норми законодавства про працю.</p> <p>Сторони трудового договору зобов'язані інформувати у визначені ними строки про будь-які обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору.</p>	
<p>Стаття 21. Трудовий договір</p> <p>Трудовим договором 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, 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</p>	<p>Стаття 21. Трудовий договір</p> <p>Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за цією угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці.</p>	<p>Удосконалення</p> <p>понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>договором і угодою сторін.</p> <p>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 передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.</p> <p>...</p>	<p>Працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або трудовим договором.</p> <p>...</p>	
<p>Відсутня</p>	<p>Стаття 21¹. Ознаки наявності трудових відносин</p> <p>Робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше нижчезазначених ознак наявності трудових відносин:</p> <p>1) особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за вказівкою та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;</p> <p>2) здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретного визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;</p>	<p>Визначення презумпції наявності трудови відносин</p>

3) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконуються роботи, робочому місці з дотриманням встановленого нею графіку або правил внутрішнього трудового розпорядку;

4) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконуються роботи;

5) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій або натуральній формі;

6) встановлення особою, в інтересах якої виконуються роботи, тривалості робочого часу та часу відпочинку;

7) відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота.

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

<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) при укладенні трудового договору з фізичною особою; <p>...</p> <p>Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уновноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення</p>	<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) при укладенні трудового договору з фізичною особою, яка використовує найману працю; <p>...</p> <p>Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове</p>	<p>Удосконалення процедури укладення трудового договору</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

<p>формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>...</p>	<p>державне соціальне страхування, про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Роботодавець протягом тижня з дня такого повідомлення письмово або в електронній формі інформує працівника про його направлення.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 25¹. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 25¹. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації</p> <p>Роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи 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.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 28. Результати випробування при прийнятті на роботу</p> <p>...</p> <p>У разі встановлення власником або уновноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його</p>	<p>Стаття 28. Результати випробування при прийнятті на роботу</p> <p>...</p> <p>У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>прийнято, або виконуваний роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.</p>	<p>він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.</p>	
<p>Стаття 29. Обов'язок власника—або уповноваженого—ним—органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце</p> <p>До початку роботи за укладеним трудовим договором власник—або уповноважений ним—орган зобов'язаний:</p> <p>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;</p> <p>2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;</p>	<p>Стаття 29. Обов'язок роботодавця проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце</p> <p>До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний:</p> <p>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;</p> <p>2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;</p> <p>3) визначити працівникові робоче місце,</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;</p> <p>4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.</p>	<p>забезпечити його необхідними для роботи засобами;</p> <p>4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.</p>	
<p>Стаття 31. Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором</p> <p>Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.</p>	<p>Стаття 31. Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором</p> <p>Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці</p> <p>...</p> <p>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</p>	<p>Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці</p> <p>...</p> <p>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. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу,</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. ...	протипоказану йому за станом здоров'я. ...	
<p>Стаття 33. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором</p> <p>...</p> <p>Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 33. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором</p> <p>...</p> <p>Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.</p> <p>...</p>	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин
<p>Стаття 36. Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <p>1) угода сторін;</p>	<p>Стаття 36. Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <p>1) угода сторін;</p>	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин

<p>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;</p> <p>3) призов або вступ працівника або власника— фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу;</p> <p>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);</p> <p>5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;</p> <p>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;</p> <p>7) набрання законної сили вирокom суду, яким працівника засуджено (крім</p>	<p>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;</p> <p>3) призов або вступ працівника або фізичної особи, яка використовує найману працю, на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу;</p> <p>4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи роботодавця (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);</p> <p>5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;</p> <p>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;</p> <p>7) набрання законної сили вирокom суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;</p> <p>7¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України „Про запобігання корупції”, встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов’язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;</p> <p>7²) з підстав, передбачених Законом України „Про очищення влади”;</p> <p>8) підстави, передбачені контрактом;</p> <p>9) підстави, передбачені іншими законами.</p> <p>...</p> <p>Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.</p> <p>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</p>	<p>випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;</p> <p>7¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України „Про запобігання корупції”, встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов’язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;</p> <p>7²) з підстав, передбачених Законом України „Про очищення влади”;</p> <p>8) підстави, передбачені контрактом;</p> <p>9) підстави, передбачені іншими законами.</p> <p>...</p> <p>Зміна підпорядкованості, найменування підприємства, установи, організації, передача цілісних майнових комплексів підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів в оренду не припиняє дії трудового договору.</p> <p>Виключити</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).</p>		
<p>Відсутня</p>	<p>Стаття 36¹. правонаступництво у трудових відносинах</p> <p>Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення, виділу).</p> <p>Правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, яка використовує найману працю, вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин.</p> <p>У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний до здійснення правонаступництва письмово або в електронній формі поінформувати працівників та виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі відсутності первинної профспілкової організації -</p>	<p>Згідно із додатком XL до Глави 21 „Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей” Розділу V „Економічне і галузеве співробітництво” Угоди про асоціацію Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до положень Директиви № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур.</p>

	<p>вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників про:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва; 2) економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників. <p>Правонаступник зобов'язаний письмово або в електронній формі надати працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обраним та уповноваженим представникам (представнику) працівнику інформацію, передбачену частиною третьою цієї статті, не пізніше ніж до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників.</p> <p>Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом або законом.</p>	
<p>Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника</p>	<p>Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з</p>

<p>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 з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю 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.</p> <p>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</p>	<p>Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця 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 з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.</p> <p>Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до</p>	<p>урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

<p>місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.</p>	<p>законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.</p>	
<p>Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>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 роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу</p> <p>Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий</p>	<p>Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця</p> <p>Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>трудоий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:</p> <p>1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;</p> <p>2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;</p> <p>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;</p> <p>4) прогулу (в тому числі відсутності на</p>	<p>чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:</p> <p>1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;</p> <p>2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;</p> <p>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;</p> <p>4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;</p> <p>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;</p> <p>6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;</p> <p>7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;</p> <p>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;</p> <p>10) призову або мобілізації власника фізичної особи під час особливого періоду;</p>	<p>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;</p> <p>6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;</p> <p>7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;</p> <p>8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;</p> <p>10) призову або мобілізації фізичної особи, яка використовує найману працю, під час особливого періоду;</p> <p>11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.</p> <p>...</p> <p>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.</p>	<p>прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.</p> <p>...</p> <p>Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця 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.</p>	
<p>Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов</p> <p>Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:</p> <p>1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх</p>	<p>Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов</p> <p>Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках:</p> <p>1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;</p> <p>1⁻¹) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;</p> <p>2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;</p> <p>3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;</p> <p>4) перебування всупереч вимогам Закону України „Про запобігання корупції” у прямому підпорядкуванні у</p>	<p>заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;</p> <p>1⁻¹) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;</p> <p>2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця;</p> <p>3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;</p> <p>4) перебування всупереч вимогам Закону України „Про запобігання корупції” у прямому підпорядкуванні у близької особи;</p> <p>5) припинення повноважень посадових осіб.</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>близької особи;</p> <p>5) припинення повноважень посадових осіб.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166¹⁰, 166¹², 188⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення.</p> <p>...</p>	<p>Роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166¹⁰, 166¹², 188⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 42¹. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 42¹. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу</p> <p>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 роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.</p> <p>Працівник, з яким розірвано трудовий договір на підставі пункту 1 статті 40 цього</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

...	<p>Кодексу у випадку ліквідації підприємства, установи, організації, протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо проводиться прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації власником або уповноваженим органом власника підприємства, установи, організації, створеного (створеної) на базі майна ліквідованого підприємства, ліквідованої установи, організації, яке (яка) продовжує той самий вид економічної діяльності або виконує ті самі повноваження (завдання), що й ліквідоване підприємство, ліквідована установа, організація.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>...</p> <p>У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у</p>	<p>Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>...</p> <p>У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.</p> <p>Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.</p> <p>...</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації</p>	<p>письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.</p> <p>Подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.</p> <p>...</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.</p> <p>Якщо працівник одночасно є членом</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

(профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся ~~власник або уповноважений ним орган~~.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, ~~власник або уповноважений ним орган~~ має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

~~Власник або уповноважений ним орган~~ має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено ~~власником або уповноваженим ним органом~~ без звернення

кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся **роботодавець**.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, **роботодавець** має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено **роботодавцем** без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації

<p>до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.</p>	<p>(профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.</p>	
<p>Стаття 43¹. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> ліквідації підприємства, установи, організації; незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу; 	<p>Стаття 43¹. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> ліквідації підприємства, установи, організації; незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу; звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого 	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>звільнення з суміщуваної 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;</p> <p>поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;</p> <p>звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;</p> <p>звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;</p> <p>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 органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними</p>	<p>працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;</p> <p>поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;</p> <p>звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;</p> <p>звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;</p> <p>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 органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;</p> <p>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;</p> <p>призову або мобілізації власника— фізичної особи під час особливого періоду.</p> <p>Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p>	<p>організаціями та іншими об'єднаннями громадян;</p> <p>звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна роботодавця, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;</p> <p>призову або мобілізації фізичної особи, яка використовує найману працю, під час особливого періоду.</p> <p>Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p>	
<p>Стаття 44. Вихідна допомога</p> <p>При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на</p>	<p>Стаття 44. Вихідна допомога</p> <p>При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на</p>	<p>Удосконалення</p> <p>понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.</p>	<p>військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.</p>	
<p>Стаття 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.</p> <p>Якщо власник або уповноважений ним</p>	<p>Стаття 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.</p> <p>Якщо роботодавець або керівник,</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.</p> <p>...</p>	<p>стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 46. Відсторонення від роботи</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 46. Відсторонення від роботи</p> <p>Відсторонення працівників від роботи роботодавцем 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.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 47. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати</p>	<p>Стаття 47. Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку</p> <p>Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.</p> <p>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.</p> <p>У разі мобілізації власника— фізичної особи свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.</p>	<p>оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.</p> <p>У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця 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.</p> <p>У разі мобілізації фізичної особи, яка використовує найману працю, свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.</p>	
<p>Стаття 48. Трудові книжки</p> <p>...</p> <p>Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних</p>	<p>Стаття 48. Трудові книжки</p> <p>...</p> <p>Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю, понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. ...	технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. ...	
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. Видача довідки про роботу та заробітну плату Роботодавець 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.	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин
Стаття 49². Порядок вивільнення працівників ... 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 самому 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 самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної	Стаття 49². Порядок вивільнення працівників ... Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому самому 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 самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин

<p>служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України „Про зайнятість населення”, власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.</p> <p>...</p>	<p>самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України „Про зайнятість населення”, роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 49⁴. Зайнятість населення</p> <p>...</p> <p>Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого</p>	<p>Стаття 49⁴. Зайнятість населення</p> <p>...</p> <p>Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Роботодавець не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

звільнення.	
<p>Стаття 52. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи</p> <p>Для працівників установлюється 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 виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).</p> <p>...</p> <p>П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.</p>	<p>Стаття 52. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи</p> <p>Для працівників установлюється 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 роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).</p> <p>...</p> <p>П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
Стаття 56. Неповний робочий час	Стаття 56. Неповний робочий час	Удосконалення

<p>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 з інвалідністю, 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.</p> <p>...</p>	<p>За угодою між працівником і роботодавцем 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 з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.</p> <p>...</p>	<p>понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 62. Обмеження надурочних робіт</p> <p>Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).</p> <p>Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:</p>	<p>Стаття 62. Обмеження надурочних робіт</p> <p>Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).</p> <p>Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.</p> <p>Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:</p> <p>1) при проведенні робіт, необхідних для</p>	<p>Удосконалення</p> <p>понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;</p>	<p>оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;</p> <p>5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>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.</p>	<p>робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.</p>	
<p>Стаття 65. Граничні норми застосування надурочних робіт</p> <p>...</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.</p>	<p>Стаття 65. Граничні норми застосування надурочних робіт</p> <p>...</p> <p>Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування</p> <p>...</p> <p>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 виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>	<p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування</p> <p>...</p> <p>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 роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 67. Вихідні дні</p> <p>...</p>	<p>Стаття 67. Вихідні дні</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу</p>

<p>Власник або уповноважений ним орган у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>	<p>Роботодавець у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>	<p>законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>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 виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>	<p>Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>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 роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 71. Заборона роботи у вихідні</p>	<p>Стаття 71. Заборона роботи у вихідні</p>	<p>Удосконалення</p>

<p>дні. Винятковий порядок застосування такої роботи</p> <p>...</p> <p>Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.</p>	<p>дні. Винятковий порядок застосування такої роботи</p> <p>...</p> <p>Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця.</p>	<p>понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 74. Щорічні відпустки</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 74. Щорічні відпустки</p> <p>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, яка використовує найману працю, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки</p> <p>...</p> <p>Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При</p>	<p>Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки</p> <p>...</p> <p>Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва,</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.</p> <p>Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.</p> <p>...</p>	<p>особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.</p> <p>Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 80. Перенесення щорічної відпустки</p> <p>Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:</p> <p>1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу);</p> <p>2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина третя статті 115 цього Кодексу).</p> <p>...</p> <p>Щорічна відпустка за ініціативою</p>	<p>Стаття 80. Перенесення щорічної відпустки</p> <p>Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:</p> <p>1) порушення роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу);</p> <p>2) несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина третя статті 115 цього Кодексу).</p> <p>...</p> <p>Щорічна відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) 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.</p> <p>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”.</p> <p>...</p>	<p>перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) 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.</p> <p>У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і роботодавцем. 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”.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 84. Відпустки без збереження заробітної плати</p>	<p>Стаття 84. Відпустки без збереження заробітної плати</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу</p>

<p>...</p> <p>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.</p>	<p>...</p> <p>За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.</p>	<p>законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 86. Запровадження, заміна і перегляд норм праці</p> <p>Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.</p> <p>Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження.</p>	<p>Стаття 86. Запровадження, заміна і перегляд норм праці</p> <p>Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Роботодавець повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.</p> <p>Про запровадження нових і зміну чинних норм праці роботодавець повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 94. Заробітна плата</p> <p>Заробітна плата - це винагорода,</p>	<p>Стаття 94. Заробітна плата</p> <p>Заробітна плата - це винагорода,</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу</p>

<p>обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.</p> <p>...</p>	<p>обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.</p> <p>...</p>	<p>законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індексація заробітної плати</p> <p>...</p> <p>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, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індексація заробітної плати</p> <p>...</p> <p>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, які використовують найману працю, за будь-якою системою оплати праці.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 96. Системи оплати праці</p> <p>...</p> <p>Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим</p>	<p>Стаття 96. Системи оплати праці</p> <p>...</p> <p>Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>представником).</p> <p>...</p> <p>Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.</p>	<p>Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.</p>	
<p>Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях</p> <p>...</p> <p>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</p>	<p>Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях</p> <p>...</p> <p>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</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник—або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим</p>	<p>договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.</p> <p>Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються роботодавцем з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.</p> <p>Роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються роботодавець після виконання зобов'язань щодо оплати праці.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.		
<p>Стаття 103. Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 103. Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці</p> <p>Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 110. Повідомлення працівника про розміри оплати праці</p> <p>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:</p> <p>а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;</p> <p>б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;</p> <p>в) сума заробітної плати, що належить до виплати.</p>	<p>Стаття 110. Повідомлення працівника про розміри оплати праці</p> <p>При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:</p> <p>а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;</p> <p>б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;</p> <p>в) сума заробітної плати, що належить до виплати.</p>	
<p>Стаття 113. Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового</p>	<p>Стаття 113. Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу</p>

<p>виробництва (продукції)</p> <p>...</p> <p>Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.</p> <p>...</p> <p>На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може здійснювати робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.</p>	<p>виробництва (продукції)</p> <p>...</p> <p>Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити роботодавця чи бригадира, майстра або посадових осіб.</p> <p>...</p> <p>На період освоєння нового виробництва (продукції) роботодавець може здійснювати робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.</p>	<p>законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні</p> <p>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. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.</p>	<p>Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні</p> <p>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. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.</p>	<p>В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.</p>	
<p>Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні</p> <p>В разі невиклати 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.</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні</p> <p>В разі невиклати з вини роботодавця 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.</p> <p>При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець 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.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків</p> <p>...</p> <p>За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.</p>	<p>Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків</p> <p>...</p> <p>За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб, які використовують найману працю, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>...</p> <p>Стаття 125. Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам</p> <p>...</p> <p>Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником.</p>	<p>...</p> <p>Стаття 125. Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам</p> <p>...</p> <p>Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються роботодавцем за погодженням з працівником.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати</p> <p>...</p> <p>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:</p> <p>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</p>	<p>Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати</p> <p>...</p> <p>Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) роботодавця:</p> <p>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 роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) про</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>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;</p> <p>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 провадиться, 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;</p> <p>3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).</p>	<p>відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;</p> <p>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 провадиться, 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;</p> <p>3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).</p>	
<p>Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників</p> <p>...</p> <p>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</p>	<p>Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників</p> <p>...</p> <p>Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою роботодавця працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

рівноцінне майно або поправити пошкоджене.		
<p>Стаття 131. Обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників по збереженню майна</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 131. Обов'язки роботодавця та працівників по збереженню майна</p> <p>Роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 135². Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність</p> <p>...</p> <p>Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).</p> <p>...</p>	<p>Стаття 135². Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність</p> <p>...</p> <p>Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
Стаття 136. Порядок покриття шкоди,	Стаття 136. Порядок покриття шкоди,	Удосконалення

<p>заподіяної працівником</p> <p>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 вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.</p> <p>Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящого 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.</p> <p>У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>...</p>	<p>заподіяної працівником</p> <p>Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.</p> <p>Розпорядження роботодавця або вищестоящого 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.</p> <p>У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>...</p>	<p>понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Стаття 138. Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника</p> <p>Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.</p>	<p>Стаття 138. Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника</p> <p>Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду роботодавець повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 139. Обов'язки працівників</p> <p>Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.</p>	<p>Стаття 139. Обов'язки працівників</p> <p>Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 141. Обов'язки власника або уповноваженого ним органу</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримувати законодавства про працю і правил охорони</p>	<p>Стаття 141. Обов'язки роботодавця</p> <p>Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.	побуту.	
<p>Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну</p> <p>Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну</p> <p>Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.</p> <p>...</p>	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин
<p>Стаття 144. Порядок застосування заохочень</p> <p>Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 144. Порядок застосування заохочень</p> <p>Заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p> <p>...</p>	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин
Стаття 148. Строк для застосування дисциплінарного стягнення	Стаття 148. Строк для застосування дисциплінарного стягнення	Удосконалення понятійного апарату Кодексу

<p>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.</p> <p>...</p>	<p>Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем 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.</p> <p>...</p>	<p>законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 149. Порядок застосування дисциплінарних стягнень</p> <p>До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 149. Порядок застосування дисциплінарних стягнень</p> <p>До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.</p> <p>...</p> <p>При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 152. Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу</p> <p>Власник або уповноважений ним орган</p>	<p>Стаття 152. Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу</p> <p>Роботодавець має право замість</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення</p>

<p>має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.</p>	<p>накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.</p>	<p>поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці</p> <p>...</p> <p>Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці</p> <p>...</p> <p>Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця.</p> <p>...</p> <p>Роботодавець повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.</p> <p>Роботодавець 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.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>людей, які його оточують, і навколишнього середовища.</p> <p>У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.</p> <p>На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.</p> <p>...</p>	<p>У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.</p> <p>На роботодавця покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 155. Заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці</p> <p>...</p> <p>Власник, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, дозвіл на початок його роботи.</p>	<p>Стаття 155. Заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці</p> <p>...</p> <p>Роботодавець, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, дозвіл на початок його роботи.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 157. Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці</p> <p>...</p>	<p>Стаття 157. Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з</p>

<p>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 центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, заходів, що забезпечать безпеку працівників.</p>	<p>У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, роботодавець зобов'язаний вжити погоджених з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, заходів, що забезпечать безпеку працівників.</p>	<p>урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 158. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 158. Обов'язок роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників</p> <p>Роботодавець 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.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>Стаття 159. Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці</p> <p>Працівник зобов'язаний:</p> <p>знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;</p> <p>додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;</p> <p>проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;</p> <p>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 посадову особу.</p>	<p>Стаття 159. Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці</p> <p>Працівник зобов'язаний:</p> <p>знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;</p> <p>додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;</p> <p>проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;</p> <p>співробітничати з роботодавцем 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 посадову особу.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Стаття 160. Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці</p> <p>Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 160. Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці</p> <p>Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на роботодавця.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 161. Заходи щодо охорони праці</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 161. Заходи щодо охорони праці</p> <p>Роботодавець 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.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 163. Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту</p> <p>...</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.</p>	<p>Стаття 163. Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту</p> <p>...</p> <p>Роботодавець зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 164. Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття</p> <p>...</p>	<p>Стаття 164. Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення</p>

<p>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.</p>	<p>Роботодавець 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 роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок.</p>	<p>поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 167. Забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою.</p> <p>Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, за погодженням з власником або уповноваженим ним органом.</p>	<p>Стаття 167. Забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою</p> <p>Роботодавець зобов'язаний безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою.</p> <p>Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, за погодженням з роботодавцем.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 168. Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку</p>	<p>Стаття 168. Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу</p>

<p>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 обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.</p>	<p>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. Роботодавець зобов'язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.</p>	<p>законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>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.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 169. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій Роботодавець 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.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 170. Переведення на легшу роботу Працівників, які потребують за станом</p>	<p>Стаття 170. Переведення на легшу роботу Працівників, які потребують за станом</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з</p>

<p>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.</p> <p>...</p>	<p>здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.</p> <p>...</p>	<p>урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 171. Обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 171. Обов'язки роботодавця щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві</p> <p>Роботодавець повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 172. Застосування праці осіб з інвалідністю</p> <p>У випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний</p>	<p>Стаття 172. Застосування праці осіб з інвалідністю</p> <p>У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

робочий тиждень та створити пільгові умови праці. ...	створити пільгові умови праці. ...	
<p>Стаття 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>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 щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.</p>	<p>Стаття 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.</p>	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин
<p>Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи</p> <p>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 встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.</p>	<p>Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи</p> <p>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 встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця.</p> <p>...</p>	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин

<p>...</p> <p>Стаття 183. Перерви для годування дитини</p> <p>...</p> <p>Строки і порядок надання перерв установлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 183. Перерви для годування дитини</p> <p>...</p> <p>Строки і порядок надання перерв установлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або</p>	<p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>...</p> <p>При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.</p> <p>Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається,</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.</p>	<p>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</p> <p>Роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 193. Норми виробітку для молодих робітників</p>	<p>Стаття 193. Норми виробітку для молодих робітників</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу</p>

<p>...</p> <p>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.</p>	<p>...</p> <p>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 роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.</p>	<p>законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 198. Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років</p> <p>Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. 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.</p>	<p>Стаття 198. Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років</p> <p>Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. 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.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 200. Участь молодіжних</p>	<p>Стаття 200. Участь молодіжних</p>	<p>Удосконалення</p>

<p>організацій у розгляді питань праці і побуту молоді</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) 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.</p>	<p>організацій у розгляді питань праці і побуту молоді</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і роботодавець 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.</p>	<p>понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 201. Організація виробничого навчання</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 201. Організація виробничого навчання</p> <p>Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 202. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням</p> <p>Працівникам, які проходять виробниче</p>	<p>Стаття 202. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням</p> <p>Працівникам, які проходять виробниче</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з</p>

<p>навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.</p>	<p>навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.</p>	<p>урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 210. Звільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в середніх навчальних закладах</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 210. Звільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в середніх навчальних закладах</p> <p>Роботодавець 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.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 219. Оплата проїзду до місця знаходження вищого навчального закладу</p> <p>Власник або уповноважений ним орган оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання</p>	<p>Стаття 219. Оплата проїзду до місця знаходження вищого навчального закладу</p> <p>Роботодавець оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

заліків та іспитів - у розмірі 50 відсотків вартості проїзду. ...	відсотків вартості проїзду. ...	
Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори ... Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом , застосовується незалежно від форми трудового договору. ...	Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори ... Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем , застосовується незалежно від форми трудового договору. ...	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин
Стаття 223. Організація комісій по трудових спорах ... 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	Стаття 223. Організація комісій по трудових спорах ... 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 роботодавцем	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин
Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах ... Трудовий спір підлягає розглядові в	Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах ... Трудовий спір підлягає розглядові в	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення

<p>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.</p>	<p>комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.</p>	<p>поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися 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.</p> <p>...</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. 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.</p> <p>...</p> <p>Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>...</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p>документи.</p> <p>...</p> <p>Працівник і роботодавець 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.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.</p>	<p>Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах</p> <p>...</p> <p>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, роботодавця або його представників, результати голосування і мотивоване рішення комісії.</p> <p>Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, роботодавцю.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або</p>	<p>Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення</p>

<p>уповноваженим ним органом 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.</p>	<p>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.</p>	<p>поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 229. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 229. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 230. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі невиконання власником—або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк</p>	<p>Стаття 230. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі невиконання роботодавцем рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>(стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.</p> <p>...</p> <p>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, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>...</p>	<p>комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.</p> <p>...</p> <p>Посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);</p>	<p>Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу).</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у</p>	<p>Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;</p> <p>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;</p> <p>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 органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого</p>	<p>місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;</p> <p>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;</p> <p>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 органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>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;</p> <p>4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;</p> <p>5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;</p> <p>6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p>	<p>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;</p> <p>4) роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;</p> <p>5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;</p> <p>6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:</p> <p>1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;</p> <p>2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;</p> <p>3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;</p> <p>4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;</p> <p>5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;</p> <p>6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.</p>	<p>1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;</p> <p>2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;</p> <p>3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;</p> <p>4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;</p> <p>5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;</p> <p>6) інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.</p>	
<p>Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів</p> <p>...</p> <p>Для звернення власника — або</p>	<p>Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів</p> <p>...</p> <p>Для звернення роботодавця до суду в</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>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.</p> <p>...</p>	<p>питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи</p> <p>...</p> <p>У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи</p> <p>...</p> <p>У разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>...</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 236. Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника</p> <p>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</p>	<p>Стаття 236. Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника</p> <p>У разі затримки роботодавцем 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</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.</p>	<p>заробітку або різниці в заробітку за час затримки.</p>	
<p>Стаття 237. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 237. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника</p> <p>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 роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 237¹. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди</p> <p>Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до</p>	<p>Стаття 237¹. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди</p> <p>Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. ...	життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. ...	
<p>Стаття 240¹. Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації</p> <p>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 49³ цього</p>	<p>Стаття 240¹. Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації</p> <p>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 роботодавця (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 49³ цього</p>	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин

Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".	Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".	
<p>Стаття 243. Право громадян на об'єднання у професійні спілки</p> <p>...</p> <p>Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з власником або уповноваженим ним органом, а також з іншими об'єднаннями громадян.</p>	<p>Стаття 243. Право громадян на об'єднання у професійні спілки</p> <p>...</p> <p>Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцем, а також з іншими об'єднаннями громадян.</p>	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин
<p>Стаття 245. Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями</p> <p>...</p> <p>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</p>	<p>Стаття 245. Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями</p> <p>...</p> <p>Роботодавець 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</p>	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин

зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи.	повідомляти їх про вжиті заходи.	
<p>Стаття 247. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:</p> <p>1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;</p> <p>2) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;</p> <p>3) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;</p>	<p>Стаття 247. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:</p> <p>1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;</p> <p>2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;</p> <p>3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;</p> <p>4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку,</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>4) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;</p> <p>5) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;</p> <p>6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;</p> <p>7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;</p> <p>8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;</p> <p>9) приймає рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу</p>	<p>погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;</p> <p>5) разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;</p> <p>6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;</p> <p>7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;</p> <p>8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;</p> <p>9) приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;</p> <p>10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;</p> <p>11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;</p> <p>12) здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним</p>	<p>щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;</p> <p>10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;</p> <p>11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;</p> <p>12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;</p> <p>13) здійснює контроль за підготовкою та поданням роботодавця документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;</p> <p>14) здійснює контроль за наданням</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;</p> <p>13) здійснює контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;</p> <p>14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором;</p> <p>15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряє стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей;</p>	<p>пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором;</p> <p>15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряє стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей;</p> <p>16) визначає разом з роботодавцем відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>сімей;</p> <p>16) визначає разом з власником або уповноваженим ним органом відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;</p> <p>17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства.</p> <p>...</p>	<p>будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається роботодавцю у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;</p> <p>17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 248. Гарантії діяльності профспілок</p> <p>Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні</p>	<p>Стаття 248. Гарантії діяльності профспілок</p> <p>Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>представники цих органів мають право:</p> <p>1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;</p> <p>2) вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;</p> <p>3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;</p> <p>4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;</p> <p>5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;</p> <p>6) перевіряти розрахунки з оплати праці</p>	<p>представники цих органів мають право:</p> <p>1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;</p> <p>2) вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;</p> <p>3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до роботодавця, посадових осіб з профспілкових питань;</p> <p>4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;</p> <p>5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;</p> <p>6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування,</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.	використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.	
<p>Стаття 249. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається власником або уповноваженим ним органом у порядку, передбаченому колективним договором.</p> <p>За наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, власник або уповноважений ним орган щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок професійної спілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного</p>	<p>Стаття 249. Обов'язок роботодавця щодо створення умов для діяльності профспілок</p> <p>Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором.</p> <p>За наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, роботодавець щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок професійної спілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в строки, визначені цим договором чи угодою.</p> <p>Роботодавець не вправі затримувати</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>колективного договору чи окремої угоди в строки, визначені цим договором чи угодою. Власник або уповноважений ним орган не вправі затримувати перерахування зазначених коштів.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням власником або уповноваженим ним органом цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.</p> <p>...</p>	<p>перерахування зазначених коштів.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу</p> <p>Власники або уповноважені ними органи зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".</p>	<p>Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу</p> <p>Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 251. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх</p>	<p>Стаття 251. Обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з</p>

<p>об'єднань</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.</p> <p>У разі затримки виплати заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу. У разі відмови власника або уповноваженого ним органу надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.</p>	<p>Роботодавець зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.</p> <p>У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.</p>	<p>урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів</p> <p>...</p> <p>Звільнення з ініціативи власника або</p>	<p>Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів</p> <p>...</p> <p>Звільнення з ініціативи роботодавця</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.</p> <p>...</p> <p>На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу</p>	<p>працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.</p> <p>...</p> <p>На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.</p> <p>...</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>...</p> <p>Стаття 252⁵. Загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в результатах господарської діяльності</p> <p>...</p> <p>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 зазнало підприємство, доводить про це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність відповідно до законодавства.</p>	<p>Стаття 252⁵. Загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в результатах господарської діяльності</p> <p>...</p> <p>Відшкодування підприємством збитків, заподіяних іншим організаціям і державі, сплата штрафів, неустойок та інших санкцій, встановлених законодавством, провадиться за рахунок госпрозрахункового доходу колективу. Роботодавець визначає конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що їх зазнало підприємство, доводить про це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність відповідно до законодавства.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 252⁶. Формування колективу бригади</p> <p>....</p> <p>Колектив бригади має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваний роботі та в інших випадках, передбачених</p>	<p>Стаття 252⁶. Формування колективу бригади</p> <p>....</p> <p>Колектив бригади має право вимагати від роботодавця виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваний роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 цього Кодексу.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>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.</p> <p>...</p>	<p>Роботодавець відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 252⁸. Взаємна відповідальність власника або уповноваженого ним органу і бригади</p> <p>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 органу за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками. Службові особи, винні у порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу перед бригадою, притягаються до дисциплінарної відповідальності, а за зайві грошові виплати бригади - також до</p>	<p>Стаття 252⁸. Взаємна відповідальність роботодавця і бригади</p> <p>Роботодавець 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 роботодавця за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками. Службові особи, винні у порушенні обов'язків роботодавця перед бригадою, притягаються до дисциплінарної відповідальності, а за зайві грошові виплати бригади - також до матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, встановлених законодавством.</p> <p>Бригада несе відповідальність перед</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

<p>матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, встановлених законодавством.</p> <p>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.</p>	<p>роботодавцем 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.</p>	
<p>Стаття 253. Особи, які підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню</p> <p>Особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи, підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню.</p>	<p>Стаття 253. Особи, які підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню</p> <p>Особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, підлягають загальнообов’язковому державному</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

	соціальному страхуванню.	
<p>Стаття 254. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>Основними джерелами коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є внески власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів чи фізичної особи, працівників. Бюджетні та інші джерела коштів, необхідні для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, передбачаються відповідними законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.</p>	<p>Стаття 254. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>Основними джерелами коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є внески роботодавців, працівників. Бюджетні та інші джерела коштів, необхідні для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, передбачаються відповідними законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>
<p>Стаття 259. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами — підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за</p>	<p>Стаття 259. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю роботодавцями здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин</p>

та контролю за дотриманням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.	
Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю ... Юридині та фізичні особи — підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: ...	Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю ... Роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: ...	Удосконалення понятійного апарату Кодексу законів про працю України з урахуванням визначення поняття трудових відносин

Генеральний директор

Юрій КУЗОВОЙ

_____ 2020 р.