

Кодекс законов о труде Украины

Кодекс введен в действие с 1 июня 1972 года  
Законом Украинской ССР  
от 10 декабря 1971 года N 322 - VIII

С изменениями и дополнениями, внесенными  
указами Президиума Верховной Рады Украинской ССР  
от 18 сентября 1973 года N 2048 - VIII, ВВР, в 1973 г., N 40, ст. 343,  
от 5 июня 1975 года N 3866 - VIII, ВВР, в 1975 г., N 24, ст. 296,  
от 24 декабря 1976 года N 1616 - IX, ВВР, в 1977 г., N 1, ст. 4,  
от 17 января 1980 года N 5584 - IX, ВВР, в 1980 г., N 5, ст. 81,  
от 29 июля 1981 года N 2240 - X, ВВР, в 1981 г., N 32, ст. 513,  
от 30 декабря 1981 года N 2957 - X, ВВР, в 1982 г., N 2, ст. 23,  
от 24 января 1983 года N 4617 - X, ВВР, в 1983 г., N 6, ст. 87,  
от 21 декабря 1983 года N 6237 - X, ВВР, в 1984 г., N 1, ст. 3,  
от 27 февраля 1985 года N 8474 - X, ВВР, в 1985 г., N 11, ст. 205,  
от 27 июня 1986 года N 2444 - XI, ВВР, в 1986 г., N 27, ст. 539,  
от 10 февраля 1987 года N 3546 - XI, ВВР, в 1987 г., N 8, ст. 149,  
от 3 сентября 1987 года N 4534 - XI, ВВР, в 1987 г., N 37, ст. 715,  
от 30 октября 1987 года N 4841 - XI, ВВР, в 1987 г., N 45, ст. 904,  
от 27 мая 1988 года N 5938 - XI, ВВР, в 1988 г., N 23, ст. 556,  
от 19 мая 1989 года N 7543 - XI, ВВР, в 1989 г., N 22, ст. 235,  
от 14 мая 1990 года N 9280 - XI, ВВР, в 1990 г., N 22, ст. 367,  
законами Украинской ССР  
от 20 марта 1991 года N 871 - XII, ВВР, в 1991 г., N 23, ст. 267,  
от 18 июня 1991 года N 1205 - XII, ВВР, в 1991 г., N 30, ст. 382,  
Постановлением Верховной Рады Украинской ССР  
от 4 июля 1991 года N 1292 - XII, ВВР, в 1991 г., N 36, ст. 474,  
законами Украины  
от 4 января 1992 года N 2032 - XII, ВВР, в 1992 г., N 17, ст. 209,  
от 18 февраля 1992 года N 2134 - XII, ВВР, в 1992 г., N 22, ст. 302,  
от 5 июня 1992 года N 2417 - XII, ВВР, в 1992 г., N 33, ст. 477,  
от 5 июня 1992 года N 2418 - XII, ВВР, в 1992 г., N 33, ст. 478,  
Декретом Кабинета Министров Украины  
от 9 декабря 1992 года N 7-92, ВВР, в 1993 г., N 5, ст. 34,  
Законом Украины  
от 15 декабря 1992 года N 2857 - XII, ВВР, в 1993 г., N 6, ст. 35,  
Декретом Кабинета Министров Украины  
от 31 декабря 1992 года N 23-92, ВВР, в 1993 г., N 11, ст. 93,  
законами Украины  
от 17 ноября 1993 года N 3610 - XII, ВВР, в 1993 г., N 47, ст. 435,  
от 19 ноября 1993 года N 3632 - XII, ВВР, в 1993 г., N 49, ст. 461,  
от 15 декабря 1993 года N 3693 - XII, ВВР, в 1994 г., N 3, ст. 9,  
от 15 декабря 1993 года N 3694 - XII, ВВР, в 1994 г., N 3, ст. 10,  
от 16 декабря 1993 года N 3706 - XII, ВВР, в 1993 г., N 51, ст. 478,  
от 16 декабря 1993 года N 3719 - XII, ВВР, в 1994 г., N 3, ст. 16,  
от 12 июля 1994 года N 92/94-ВР, ВВР, в 1994 г., N 33, ст. 297,  
от 19 января 1995 года N 6/95-ВР, ВВР, в 1995 г., N 5, ст. 30,  
от 27 января 1995 года N 35/95-ВР, ВВР, в 1995 г., N 28, ст. 201,  
от 28 февраля 1995 года N 75/95-ВР, ВВР, в 1995 г., N 13, ст. 85,  
от 5 июля 1995 года N 263/95-ВР, ВВР, в 1995 г., N 28, ст. 204,  
от 28 июня 1996 года N 256/96-ВР, ВВР, в 1996 г., N 30, ст. 143,  
от 10 сентября 1996 года N 357/96-ВР, ВВР, в 1996 г., N 45, ст. 229,  
от 23 января 1997 года N 20/97-ВР, ОВУ, в 1997 г., число 6, с. 21,

от 19 июня 1997 года N 374/97-ВР, ВВР, в 1997 г., N 35, ст. 223,  
от 26 декабря 1997 года N 785/97-ВР, ОБУ, в 1998 г., N 2, ст. 38,  
от 18 сентября 1998 года N 117 - XIV, ОБУ, в 1998 г., N 40, ст. 1473,  
от 8 апреля 1999 года N 576 - XIV, ОБУ, в 1999 г., N 16, ст. 634,  
от 30 июня 1999 года N 784 - XIV, ОБУ, в 1999 г., N 33, ст. 1699,  
от 24 декабря 1999 года N 1356 - XIV, ОБУ, в 2000 г., N 2, ст. 28,  
от 1 февраля 2000 года N 1421 - XIV, ОБУ, в 2000 г., N 6, ст. 2031,  
от 1 июня 2000 года N 1766 - III, ОБУ, в 2000 г., N 25, ст. 1036,  
от 8 июня 2000 года N 1807 - III, ОБУ, в 2000 г., N 27, ст. 1113,  
от 19 октября 2000 года N 2056 - III, ОБУ, в 2000 г., N 46, ст. 1975,  
от 11 января 2001 года N 2213 - III, ОБУ, в 2001 г., N 8, ст. 309,  
от 5 апреля 2001 года N 2343 - III, ОБУ, в 2001 г., N 17, ст. 718,  
от 11 июля 2001 года N 2620 - III, ОБУ, в 2001 г., N 30, ст. 1354,  
от 17 октября 2002 года N 184 - IV, ОБУ, в 2002 г., N 45, ст. 2064,  
от 16 января 2003 года N 429 - IV, ОБУ, в 2003 г., N 6, ст. 211,  
от 6 февраля 2003 года N 487 - IV, ОБУ, в 2003 г. N 9, ст. 336,  
от 6 февраля 2003 года N 490 - IV, ОБУ, в 2003 г. N 9, ст. 338,  
от 20 марта 2003 года N 639 - IV, ОБУ, в 2003 г., N 16, ст. 698,  
от 15 мая 2003 года N 762 - IV, ОБУ, в 2003 г., N 23, ст. 1021,  
от 10 июля 2003 года N 1096 - IV, ОБУ, в 2003 г., N 32, ст. 1680,  
от 11 мая 2004 года N 1703 - IV, ОБУ, в 2004 г., N 22, ст. 1483,  
от 21 октября 2004 года N 2103 - IV, ОБУ, в 2004 г., N 45, ст. 2963,  
от 22 октября 2004 года N 2128 - IV, ОБУ, в 2004 г., N 46, ст. 3010,  
от 18 ноября 2004 года N 2190 - IV, ОБУ, в 2004 г., N 50, ст. 3257  
от 3 марта 2005 года N 2454 - IV, ОБУ, в 2005 г., N 13, ст. 654,  
от 20 декабря 2005 года N 3248 - IV, ОБУ, в 2006 г., N 1, ст. 7,  
от 14 декабря 2006 года N 466 - V, ОБУ, в 2007 г., N 1, ст. 3  
от 22 декабря 2006 года N 534 - V, ОБУ, в 2007 г., N 1, ст. 15,  
от 7 февраля 2007 года N 609 - V, ОБУ, в 2007 г., N 18, ст. 690,  
от 11 мая 2007 года N 1014 - V, ОБУ, в 2007 г., N 44, ст. 1776,  
от 28 декабря 2007 года N 107 - VI, ОБУ, в 2008 г., N 1, ст. 1  
(изменения, внесенные Законом Украины от 28 декабря 2007 года N 107, - VI  
действуют по 31 декабря 2008 года,  
изменения, внесенные пунктом 96 раздела II Закона Украины  
от 28 декабря 2007 года N 107 - VI,  
признано такими, что не отвечают Конституции Украины (является неконституционными),  
согласно решению Конституционного Суда Украины  
от 22 мая 2008 года N 10-рп/2008),  
от 15 апреля 2008 года N 274 - VI, ОБУ, в 2008 г., N 33, ст. 1079,  
от 23 сентября 2008 года N 573 - VI, ОБУ, в 2008 г., N 78, ст. 2598,  
от 14 апреля 2009 года N 1254 - VI, ОБУ, в 2009 г., N 43, ст. 1429,  
от 16 апреля 2009 года N 1276 - VI, ОБУ, в 2009 г., N 33, ст. 1108,  
от 19 мая 2009 года N 1343 - VI, ОБУ, в 2009 г., N 40, ст. 1347,  
от 25 июня 2009 года N 1574 - VI, ОБУ, в 2009 г., N 53, ст. 1831,  
от 17 ноября 2009 года N 1724 - VI ОБУ, в 2009 г., N 97, ст. 3329  
от 21 января 2010 года N 1837 - VI, ОБУ, в 2010 г., N 9, ст. 425,  
от 10 марта 2010 года N 1959 - VI, ОБУ, в 2010 г., N 23, ст. 924,  
от 18 мая 2010 года N 2266 - VI, ОБУ, в 2010 г., N 43, ст. 1399,  
от 20 мая 2010 года N 2275 - VI, ОБУ, в 2010 г., N 45, ст. 1444,  
от 23 сентября 2010 года N 2559 - VI, ОБУ, в 2010 г., N 80, ст. 2815,  
от 21 декабря 2010 года N 2824 - VI, ОБУ, в 2011 г., N 2, ст. 96,  
от 11 января 2011 года N 2914 - VI, ОБУ, в 2011 г., N 8, ст. 365,  
от 3 февраля 2011 года N 2978 - VI, ОБУ, в 2011 г., N 15, ст. 612,  
от 19 апреля 2011 года N 3231 - VI, ОБУ, в 2011 г., N 35, ст. 1429,  
от 8 сентября 2011 года N 3720 - VI, ОБУ, в 2011 г., N 77, ст. 2843,  
от 17 мая 2012 года N 4711 - VI, ОБУ, в 2012 г., N 45, ст. 1731,  
от 16 октября 2012 года N 5462 - VI, ОБУ, в 2012 г., N 95, ст. 3846,

от 14 мая 2013 года N 224 - VII, ОВУ, в 2013 г., N 44, ст. 1568,  
от 15 мая 2013 года N 239 - VII, ОВУ, в 2013 г., N 44, ст. 1569,  
от 2 июля 2013 года N 379 - VII, ОВУ, в 2013 г., N 56, ст. 2013,  
от 4 июля 2013 года N 406 - VII, ОВУ, в 2013 г., N 60, ст. 2136,  
от 27 марта 2014 года N 1169 - VII, ОВУ, в 2014 г., N 28, ст. 784,  
от 13 мая 2014 года N 1253 - VII, ОВУ, в 2014 г., N 45, ст. 1179  
от 13 мая 2014 года N 1255 - VII, ОВУ, в 2014 г., N 45, ст. 1180,  
от 20 мая 2014 года N 1275 - VII, ОВУ, в 2014 г., N 47, ст. 1226,  
от 16 сентября 2014 года N 1682 - VII, ОВУ, в 2014 г., N 82, ст. 2317,  
от 14 октября 2014 года N 1697 - VII, ОВУ, в 2014 г., N 87, ст. 2471,  
от 14 октября 2014 года N 1700 - VII, ОВУ, в 2014 г., N 87, ст. 2474  
(изменения, внесенные Законом Украины от 14 октября 2014 года N 1700, - VII  
вводятся в действие с 26 апреля 2015 года),  
от 28 декабря 2014 года N 77 - VIII, ОВУ, 2015, N 3, ст. 52,  
от 15 января 2015 года N 116 - VIII, ОВУ, в 2015 г., N 12, ст. 305  
от 15 января 2015 года N 120 - VIII, ОВУ, в 2015 г., N 9, ст. 227,  
от 12 февраля 2015 года N 191 - VIII, ОВУ, в 2015 г., N 25, ст. 721  
от 5 марта 2015 года N 238 - VIII, ОВУ, в 2015 г., N 24, ст. 651,  
от 18 марта 2015 года N 259 - VIII, ОВУ, в 2015 г., N 30, ст. 858

(С 1 мая 2016 года до этого Кодекса будут внесены изменения по закону Украины от 7 апреля 2015 года N 289 - VIII)

Термину "законодательство", который употребляется в части третьей статье 21 этого Кодекса, дано официальное толкование

Решением Конституционного Суда Украины  
от 9 июля 1998 года N 12-рп/98

Понятию "профессиональный союз, который действует на предприятии, в учреждении, организации", которое употребляется в абзаце шестом части первой статьи 43 1 этого Кодекса, дано официальное толкование

Решением Конституционного Суда Украины  
от 29 октября 1998 года N 14-рп/98

Положению части первой статьи 233  
дано официальное толкование

Решением Конституционного Суда Украины  
от 22 февраля 2012 года N 4-рп/2012

Положению части второй статьи 233  
дано официальное толкование

Решением Конституционного Суда Украины  
от 15 октября 2013 года N 8-рп/2013

Положению части второй статьи 233  
дано официальное толкование

Решением Конституционного Суда Украины  
от 15 октября 2013 года N 9-рп/2013

(Установлено, что нормы и положения отдельных статей этого Кодекса применяются в порядке и размерах, установленных Кабинетом Министров Украины, исходя из имеющихся финансовых ресурсов государственного и местного бюджетов и бюджетов фондов общеобязательного государственного социального страхования, по закону Украины от 8 июля 2010 года N 2456 - VI, учитывая изменения, внесенные Законом Украины от 28 декабря 2014 года N 79, - VIII, по закону Украины от 28 декабря 2014 года N 80 - VIII)

(В тексте Кодекса ссылки "администрация", "администрация предприятия, организации", "администрация предприятия, учреждения, организации" заменено ссылкой "владелец или уполномоченный им орган", ссылка "рабочие и служащие" - ссылкой "работники" по закону Украинской ССР от 20 марта 1991 года N 871 - XII)  
(В названии и тексте Кодекса слова "Украинской ССР" заменить словом "Украины" по закону Украины от 18 февраля 1992 года N 2134 - XII)  
(В тексте Кодекса слова "народный суд" во всех падежах заменен словом "суд" в соответствующих падежах по закону Украины от 19 января 1995 года N 6/95-ВР)  
(В тексте Кодекса слова "заведение образования" во всех падежах и числах заменено словами "учебное заведение" в соответствующем падеже и числе по закону Украины от 6 февраля 2003 года N 490 - IV)

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

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 27.02.85 г. N 8474 - X; в редакции Закона Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

## Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### Статья 1. Задание Кодексу законов о труде Украины

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

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

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

### Статья 2. Основные трудовые права работников

Право граждан Украины на труд, - то есть на получение работы с оплатой труда не ниже установленного государством минимального размера, - включая право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы, обеспечивается государством. Государство создает условия для эффективной занятости населения, способствует трудоустройству, подготовке и повышению трудовой квалификации, а при необходимости обеспечивает переподготовку лиц, высвобождаемых в результате перехода на рыночную экономику.

Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации или с физическим лицом. Работники имеют право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках, право на здоровые и безопасные условия труда, на объединение в профессиональные союзы и на решение коллективных трудовых конфликтов(споров) в

установленном законом порядке, на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, на материальное обеспечение в порядке социального страхования на склоне лет, а также в случае болезни, полной или частичной потери работоспособности, на материальную помощь в случае безработицы, на право обращения к суду для решения трудовых споров независимо от характера выполняемой работы или занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных законодательством, и другие права, установленные законодательством.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 27.02.85 г. N 8474 - X, от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

## Статья 2 1. Равенство трудовых прав граждан Украины

Украина обеспечивает равенство трудовых прав всех граждан независимо от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, рода и характера занятий, местожительства и других обстоятельств.

(Дополнено статьей 2 1 по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

## Статья 3. Регулирование трудовых отношений

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 03.03.2005 г. N 2454 - IV)

## Статья 4. Законодательство о труде

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

(В редакции Закона Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Закону Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

## Статья 5. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X;

исключена по закону  
Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

#### Статья 5 1. Гарантии обеспечения права граждан на труд

Государство гарантирует работоспособным гражданам, которые постоянно проживают на территории Украины:

свободный выбор вида деятельности;

бесплатное содействие государственными службами занятости в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием, с учетом общественных потребностей;

предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их предварительно поданными заявками работы по специальности выпускникам государственных высших учебных, профессиональных учебно-воспитательных заведений;

бесплатная учеба безработных новых профессий, переподготовку в учебных заведениях или в системе государственной службы занятости с выплатой стипендии;

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

правовая защита от необоснованного отказа в принятии на работу и незаконного освобождения, а также содействия в сохранении работы.

(Дополнено статьей 5 1 согласно  
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

#### Статья 6. Исключенная.

(по закону Украинской  
ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

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

Особенности регулирования труда лиц, которые работают в районах с особенными естественными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья, временных и сезонных работников, а также работников, которые работают у физических лиц по трудовым договорам, дополнительные (кроме предусмотренных в статьях 37 и 41 этого Кодекса) основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников при определенных условиях (нарушения установленных правил принятия на работу и др.) устанавливаются законодательством.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII,  
от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

#### Статья 8. Регулирование трудовых отношений граждан, которые работают за пределами своих государств

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно законам Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 08.06.2000 г. N 1807 - III, от 21.01.2010 г. N 1837 - VI)

Статья 8 1. Соотношение международных договоров о труде и законодательство Украины

Если международным договором или международным соглашением, в которых участвует Украина, установлены другие правила, чем те, что их содержит законодательство Украины о труде, то применяются правила международного договора или международного соглашения.

(Дополнено статьей 8 1 по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

Статья 9. Недействительность условий договоров о труде, которые ухудшают положение работников

Условия договоров о труде, которые ухудшают положение работников сравнительно с законодательством Украины о труде, является недействительным.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 9 1. Дополнительные сравнительно с законодательством труду и социально-бытовые льготы

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

Предприятие может материально поощрять работников медицинских, детских, культурно-просветительных, учебных и спортивных заведений, организаций общественного питания и организаций, которые обслуживают трудовой коллектив и не входят в его состав.

(Дополнено статьей 9 1 по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

## Глава II КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(Глава с изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 27.02.85 г. N 8474 - X, от 27.05.88 г. N 5938 - XI, от 19.05.89 г. N 7543 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; в редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3693 - XII)

## Статья 10. Коллективный договор

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

## Статья 11. Сфера заключения коллективных договоров

Коллективный договор заключается на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и ведения хозяйства, которые используют наемный труд и имеют права юридической личности.

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

## Статья 12. Стороны коллективного договора

Коллективный договор заключается между владельцем или уполномоченным им органом(лицом), с одной стороны, и первичными профсоюзными организациями, которые действуют в соответствии со своими уставами, а в случае их отсутствия - представителями, свободно избранными на общих собраниях наемных работников или уполномоченных ими органов, со второй стороны.

Если на предприятии, в учреждении, организации созданы несколько первичных профсоюзных организаций, они должны на принципах пропорционального представительства (согласно количеству членов каждой первичной профсоюзной организации) образовать объединенный представительский орган для заключения коллективного договора. В этом случае каждая первичная профсоюзная организация должна определиться относительно своих конкретных обязательств по коллективному договору и ответственности за их невыполнение. Первичная профсоюзная организация, что отказалась от участия в объединенном представительском органе, избавляется права представлять интересы работников при подписании коллективного договора.

(С изменениями, внесенными согласно законам Украины  
от 05.04.2001 г. N 2343 - III,  
от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

## Статья 13. Содержание коллективного договора

Содержание коллективного договора определяется сторонами в пределах их компетенции.

В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон относительно регулирования производственных, трудовых, социально-экономических отношений, в частности:

изменения в организации производства и труде;

обеспечение производительной занятости;

нормирование и оплаты труда, установления форм, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат(доплат, надбавок, премий и др.);

установление гарантий, компенсаций, льгот;



участию трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия, учреждения, организации(если это предусмотрено уставом);

режиму работы, длительности рабочего времени и отдыха;

условий и охраны труда;

обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников;

гарантий деятельности профсоюзной или других представительских организаций трудящихся;

условий регулирования фондов оплаты труда и установления межквалификационных(междолжностных) соотношений в оплате труда;

обеспечение равных прав и возможностей женщин и мужчин.

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

(С дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 23.01.97 г. N 20/97-ВР, от 15.04.2008 г. N 274 - VI)

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

Заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры.

Сроки, порядок ведения переговоров, решения расхождений, которые возникают во время их ведения, порядок разработки, заключения и внесения изменений и дополнений к коллективному договору, ответственность за его выполнение регулируются Законом Украины "О коллективных договорах и соглашениях".

Статья 15. Регистрация коллективного договора

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

Порядок регистрации коллективных договоров определяется Кабинетом Министров Украины.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 16.10.2012 г. N 5462 - VI, от 02.07.2013 г. N 379 - VII)

Статья 16. Недействительность условий коллективного договора

Условия коллективного договора, что ухудшают сравнительно с действующим законодательством и соглашениями положение работников, являются недействительными.

Статья 17. Срок действия коллективного договора

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

После окончания срока действия коллективный договор продолжает действовать до той поры, пока стороны не заключат новый или не пересмотрят действующий, если другое не предусмотрено договором.

Коллективный договор хранит действие в случае изменения состава, структуры, наименования уполномоченного владельцем органа, от имени которого заключен настоящий договор.

В случае реорганизации предприятия, учреждения, организации коллективный договор хранит действие в течение срока, на который он заключен, или может быть пересмотрен при согласии сторон.

В случае изменения владельца действие коллективного договора хранится в течение срока его действия, но не больше одного года. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового или изменение или дополнение действующего коллективного договора.

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

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

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

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

#### Статья 19. Контроль за выполнением коллективного договору

Контроль за выполнением коллективного договора проводится непосредственно сторонами, которые его заключили в порядке, определенном настоящим коллективным договором.

Если владелец или уполномоченный им орган(лицо) нарушил условия коллективного договора, профсоюза, что его заключили, имеют право посылать владельцу или уполномоченному им органу(лицу) представления об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить нарушение или недостижение согласия в отмеченный срок профсоюза имеют право обжаловать неправомерные действия или бездеятельность должностных лиц в суд.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно с Законом Украины от 05.04.2001 г. N 2343 - III)

#### Статья 20. Отчеты о выполнении коллективного договору

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

### Глава III

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

### Статья 21. Трудовой договор

Трудовой договор есть соглашение между работником и владельцем предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, за которой работник обязывается выполнять работу, определенную этим соглашением, с подлжит внутреннему трудовому распорядку, а владелец предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязывается выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

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

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

(термину "законодательство", который употребляется в части третьей статье 21, дано официальное толкование Решением Конституционного Суда Украины от 09.07.98 г. N 12-рп/98)

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

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

Запрещается необоснованный отказ в принятии на работу.

В соответствии с Конституцией Украины любое прямое или не прямое ограничение прав или установление прямых или не прямых преимуществ при заключении, изменении и прекращении трудового договора в зависимости от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, членства в профессиональном союзе или другом объединении граждан, рода и характера занятий, местожительства не допускается.

Требования относительно возраста, уровня образования, состояния здоровья работника могут устанавливаться законодательством Украины.

(С изменениями, внесенными по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; в редакции Закона Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

### Статья 23. Сроки трудового договора

Трудовой договор может быть:

- 1) бессрочным, что заключается на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок, установлено по согласованию сторон;
- 3) таким, которое заключается на время выполнения определенной работы.

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

#### Статья 24. Заключение трудового договора

Трудовой договор заключается, как правило, в письменной форме. Сдержка письменной формы является обязательной:

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

При заключении трудового договора гражданин обязан подать паспорт или другой документ, который удостоверяет лицо, трудовую книжку, а в случаях, предусмотренных законодательством, - также документ об образовании (специальность, квалификацию), о состоянии здоровья и других документах.

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

Часть четвертая исключена

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

Запрещается заключение трудового договора с гражданином, которому за медицинским заключением предложенная работа противопоказана по состоянию здоровья.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиумы Верховной Рады Украинской ССР от 19.05.89 г. N 7543 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 19.06.97 г. N 374/97-ВР, от 24.12.99 г. N 1356 - XIV, от 28.12.2014 г. N 77 - VIII)

Статья 24 1. Исключена.

(Дополнено статьей 24 1 согласно Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356 - XIV; с изменениями и дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 18.05.2010 г. N 2266 - VI, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI, от 13.05.2014 г. N 1253 - VII; исключено по закону Украины от 28.12.2014 г. N 77 - VIII)

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

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 19.06.97 г. N 374/97-ВР, от 16.04.2009 г. N 1276 - VI)

Статья 25 1. Ограничение совместной работы родственников на предприятии, в учреждении, организации

Владелец вправе вводить ограничение относительно совместной работы на одном и том же предприятии, в учреждении, организации лиц, которые являются близкими родственниками или свояками(родители, супруги, брат, сестры, дети, а также родители, брат, сестры и дети супругов), если в связи с выполнением трудовых обязанностей они непосредственно подчинены или подконтрольны друг другу.

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

(Дополнено статьей 25 1 согласно Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

Статья 26. Испытание при принятии на работу

При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника работе, которая ему поручается. Условие об испытании должно быть предостережено в приказе(распоряжении) о принятии на работу.

В период испытания на работников распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при принятии на работу: лиц, которые не достигли восемнадцати лет; молодых рабочих после окончания профессиональных учебно-воспитательных заведений; молодых специалистов после окончания высших учебных заведений; лиц, освобожденных в запас из военной или альтернативной(невійськової) службы; инвалидов, направленных на работу в соответствии с рекомендацией медико-социальной экспертизы. Испытание не устанавливается также при принятии на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, а также в иных случаях, если это предусмотрено законодательством.

(С изменениями, внесенными по закону  
Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

#### Статья 27. Срок испытания при принятии на работу

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

Срок испытания при принятии на работу рабочих не может превышать одного месяца.

Если работник в период испытания отсутствовал на работе в связи со временной неработоспособностью или по другим уважительным причинам, срок испытания может быть продолжен на соответствующее количество дней, в течение которых он отсутствовал.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР,  
от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

#### Статья 28. Результаты испытания при принятии на работу

Когда срок испытания закончился, а работник продолжает работать, то он считается таким, который выдержал испытание, и следующее расторжение трудового договора допускается лишь на общих основаниях.

Если в течение срока испытания установлено несоответствие работника работе, на которую он принят, владелец или уполномоченный им орган в течение этого срока вправе разорвать трудовой договор. Расторжение трудового договора из этих оснований может быть обжаловано работником в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров в вопросах освобождения.

#### Статья 29. Обязанность владельца или уполномоченного им органу проинструктировать работника и определить ему рабочее место

К началу работы по заключенному трудовому договору владелец или уполномоченный им орган обязан:

1) разъяснить работнику его права и обязанности и проинформировать под расписку о условиях труда, наличие на рабочем месте, где он будет работать, опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены, и возможные последствия их влияния на здоровье, его права

на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

- 2) ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;
- 3) определить работнику рабочее место, обеспечить его необходимыми для работы средствами;
- 4) проинструктировать работника из техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда и противопожарной охраны.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 30. Обязанность работника лично выполнять порученную ему работу

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

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

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

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

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также переводы на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию или в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только при согласии работника, за исключением случаев, предусмотренных в статье 33 этого Кодекса и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

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

В связи с изменениями в организации производства и труде допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы за той же специальностью, квалификацией или должностью. Об изменении существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установления или отмены неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменение разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть поставлен в известность не позже чем за два месяца.

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

(С изменениями, внесенными согласно Указом Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;

Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

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

Временный перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, допускается лишь за его согласием.

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

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

(В редакции Закона Украины  
от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

Статья 34. Временный перевод на другую работу в случае простоя

Простой - это приостановка работы, вызвана отсутствием организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, неотвратимой силой или другими обстоятельствами.

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

(В редакции Закона Украины  
от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

Статья 35. Исключенная.

(по закону Украины  
от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

Статья 36. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) окончания срока (пункты 2 и 3 статьи 23), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически делятся и ни одна из сторон не выставила требование об их прекращении;
- 3) призыв или вступление работника или владельца - физического лица на военную службу, направления на альтернативную(невійськову) службу, кроме призыва работника на военную службу за призывом во время мобилизации, на особенный период, но не больше одного года;



4) расторжения трудового договора по инициативе работника (статьи 38, 39), по инициативе владельца или уполномоченного им органа (статьи 40, 41) или по требованию профсоюзного, или другого уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа (статья 45);

5) перевод работника, за его согласием, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) набиение законной силы приговором суда, которым работник осужден (кроме случаев освобождения от отбывания наказания с испытанием) к лишению свободы или к другому наказанию, которое исключает возможность продолжения данной работы;

7 1) заключение трудового договора(контракту), вопреки требованиям Закона Украины "О предотвращении коррупции", установленным для лиц, которые освободились или иным образом прекратили деятельность, связанную с выполнением функций государства или местного самоуправления, на протяжении года со дня ее прекращения;

7 2) из оснований, предусмотренных Законом Украины "Об очистке власти";

8) основания, предусмотрены контрактом.

В случаях, предусмотренных пунктами 7 и 7 1 части первой настоящей статьи, лицо подлежит освобождению от должности в трехдневный срок со дня получения органом государственной власти, органом местного самоуправления, предприятием, учреждением, организацией копии соответствующего судебного решения, которое вступило в законную силу, а в случае, предусмотренном пунктом 7 2, лицо подлежит освобождению от должности в порядке, определенном Законом Украины "Об очистке власти".

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

В случае изменения владельца предприятия, а также в случае его реорганизации(слияния, присоединения, разделения, выделения, превращения) действие трудового договора работника продолжается. Прекращение трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органу возможно лишь в случае сокращения численности или штата работников (пункт 1 части первой статьи 40).

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 21.12.83 г. N 6237 - X, от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 06.02.2003 г. N 487 - IV, от 17.05.2012 г. N 4711 - VI, от 14.05.2013 г. N 224 - VII, от 20.05.2014 г. N 1275 - VII, от 16.09.2014 г. N 1682 - VII, от 14.10.2014 г. N 1700 - VII какой вводится в действие с 26.04.2015 г.)

### Статья 37. Исключенная.

(по закону Украины  
от 14.04.2009 г. N 1254 - VI)

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

Работник имеет право разорвать трудовой договор, заключен на неопределенный срок, предупредив об этом владельца или уполномочен им орган в письменном виде через две недели. В случае, когда заявление работника об увольнении из работы по собственному желанию предопределена невозможностью продолжать работу (переезд на новое местожительство; перевод мужчины или дружины на работу в другую местность; вступление к учебному заведению; невозможность проживания в данной местности, подтвержденная медицинским заключением; беременность; уход за ребенком к достижению ею четырнадцатилетнего возраста или ребенком-инвалидом; присмотр за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или инвалидом I группы; выход на пенсию; принятие на работу по конкурсу, а также по другим уважительным причинам), владелец или уполномоченный им орган должен разорвать трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Если работник после окончания срока предупреждения об освобождении не оставил работы и не требует расторжения трудового договора, владелец или уполномоченный им орган не вправе освободить его за поданной раньше заявлением, кроме случаев, когда на его место приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 17.01.80 г. N 5584 - IX, от 21.12.83 г. N 6237 - X, от 19.05.89 г. N 7543 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

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

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

## Статья 39 1. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

Если после окончания срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 23) трудовые отношения фактически длятся и ни одна из сторон не требует их прекращения, действие настоящего договора считается продолженным на неопределенный срок.

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

(Дополнено статьей 39 1 согласно  
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

## Статья 40. Расторжение трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органу

Трудовой договор, заключен на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор к окончанию срока его действия могут быть разорваны владельцем или уполномоченным им органом лишь в случаях:

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

1 1) исключено

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

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

4) прогулу (в том числе отсутствию на работе больше три часа в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявка на работу в течение более чем четырех месяцев подряд в результате временной неработоспособности, не считая отпуска по беременности и родах, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы(должности) при определенном заболевании. За работниками, которые потеряли работоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы(должность) хранится к возобновлению работоспособности или установлению инвалидности;

6) возобновление на работе работника, который раньше выполнял эту работу;

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

8) совершение по месту работы разворовывания (в том числе мелкого) имущества владельца, установленного приговором суда, который вступил в законную силу, или постановлением органа, в

компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мероприятий общественного влияния;

9) исключено

10) призыва или мобилизации владельца - физического лица во время особенного периода.

Освобождение из оснований, отмеченных в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, за его согласием, на другую работу.

Не допускается освобождения работника по инициативе владельца или уполномоченного им органу в период его временной неработоспособности(кроме освобождения за пунктом 5 настоящей статьи), а также в период пребывания работника в отпуске. Это правило не распространяется на случай полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиумы Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X, от 27.06.86 г. N 2444 - XI, от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 12.07.94 г. N 92/94-ВР, от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 30.06.99 г. N 784 - XIV, от 24.12.99 г. N 1356 - XIV, от 11.05.2004 г. N 1703 - IV, от 03.02.2011 г. N 2978 - VI, от 20.05.2014 г. N 1275 - VII)

Статья 41. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органу с отдельными категориями работников при определенных условиях

Кроме оснований, предусмотренных статьей 40 этого Кодекса, трудовой договор по инициативе владельца или уполномоченного им органу может быть разорван также в случаях, :

1) одностороннего грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации всех форм собственности (филиала, представительства, отделения и другого отделенного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером предприятия, учреждения, организации всех форм собственности, его заместителями, а также служебными лицами органов доходов и собраний, которым присвоены специальные звания, и служебными лицами центральных органов исполнительной власти, которые реализуют государственную политику в сферах государственного финансового контроля и контроля за ценами;

1) 1) виновного действия руководителя предприятия, учреждения, организации, в результате чего заработная плата выплачивалась несвоевременно или в размерах, более низких от установленного законом размера минимальной заработной платы;

2) виновных действий работника, который непосредственно обслуживает денежные, товарные или культурные ценности, если эти действия дают основания для потери доверия к нему со стороны владельца или уполномоченного им органу;

3) совершения работником, который выполняет воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

4) пребывания вопреки требованиям Закона Украины "О предотвращении коррупции" в прямом подчинении у близкого лица;

5) прекращение полномочий должностных лиц.

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

Расторжение договора в случаях, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, осуществляется с сдержкой требований части третьей статьи 40, а в случаях, предусмотренных пунктами 2 и 3 части первой настоящей статьи,, - также требований статьи 43 этого Кодекса.

Расторжение договора в случае, предусмотренном пунктом 4 части первой настоящей статьи, проводится, если невозможно перевести работника за его согласием на другую работу.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Законами Украины от 19.11.93 г. N 3632 - XII, от 19.01.1995 г. N 6/95-ВР, от 17.10.2002 г. N 184 - IV, от 22.12.2006 г. N 534 - V, от 08.09.2011 г. N 3720 - VI, от 17.05.2012 г. N 4711 - VI, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI, от 04.07.2013 г. N 406 - VII, от 13.05.2014 г. N 1255 - VII, от 14.10.2014 г. N 1700 - VII какой вводится в действие с 26.04.2015 г., от 12.02.2015 г. N 191 - VIII)

Статья 42. Подавляющее право на оставление на работе при высвобождении работников в связи с изменениями в организации производства и труде

При сокращении численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труде подавляющее право на оставление на работе предоставляется работникам с высшей квалификацией и производительностью труда.

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

- 1) семейным - при наличии двух и больше иждивенцы;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам с длительным непрерывным стажем работы на данном предприятии, в учреждении, организации;
- 4) работникам, которые учатся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства;

- 5) участникам боевых действий, инвалидам войны и лицам, на которых распространяется действие Закона Украины "О статусе ветеранов войны, гарантии их социальной защиты";
- 6) авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений;
- 7) работникам, которые достали на этом предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 8) лицам из числа депортированных из Украины, в течение пяти лет, со времени возвращения на постоянное местожительство в Украину;
- 9) работникам из числа бывших военнослужащих срочной службы, военной службы за призывом во время мобилизации, на особый период, военной службы за призывом лиц офицерского состава и лиц, которые проходили альтернативную(невійськову) службу,, - в течение двух лет со дня освобождения их из службы.

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 19.05.89 г. N 7543 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 16.12.93 г. N 3706 - XII, от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 28.02.95 г. N 75/95-ВР, от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 18.03.2015 г. N 259 - VIII)

Статья 42 1. Подавляющее право на заключение трудового договора в случае поворотного принятия на работу

Работник, с которым разорван трудовой договор из оснований, предусмотренных пунктом 1 статьи 40 этого Кодекса (кроме случая ликвидации предприятия, учреждения, организации), в течение одного года имеет право на заключение трудового договора в случае поворотного принятия на работу, если владелец или уполномоченный им орган осуществляет принятие на работу работников аналогичной квалификации.

Подавляющее право на заключение трудового договора в случае поворотного принятия на работу предоставляется лицам, отмеченным в статье 42 этого Кодекса, и в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

Условия возобновления социально-бытовых льгот, какие работники имели к высвобождению, определяются коллективным договором.

(Дополнено статьей 42 1 согласно Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

Статья 43. Расторжение трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органу за предыдущим согласием выборного органа первичной профсоюзной организации(профсоюзного представителя)

Расторжение трудового договора из оснований, предусмотренных пунктами 1 (кроме случая ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 - 5, 7 статьи 40 пунктами 2 и 3 статьи 41 этого Кодекса, может быть проведено лишь за предыдущим согласием выборного органа (профсоюзного представителя) первичной профсоюзной организации, членом которой есть работник, кроме случаев, когда расторжение трудового договора из отмеченных оснований осуществляется с прокурором, работником органа внутренних дел, Службы безопасности Украины, Государственного бюро расследований Украины или органа, который осуществляет контроль за сдержкой налогового законодательства.

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

Представление владельца или уполномоченного им органу должен рассматриваться в присутствии работника, на которого оно внесено. Рассмотрение представления в случае отсутствия работника допускается лишь по его письменному заявлению. По желанию работника от его имени может выступать другое лицо, в том числе адвокат. Если работник или его представитель не появился на заседание, рассмотрение заявления откладывается к следующему заседанию в пределах срока, определенного частью второй настоящей статьи. В случае повторной неявки работника (его представителя) без уважительных причин представления может рассматриваться при его отсутствии.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации не образуется, согласие на расторжение трудового договора предоставляет профсоюзный представитель, уполномоченный на представительство интересов членов профессионального союза согласно уставу.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) сообщает владельцу или уполномочен им орган о принятом решении в письменной форме в трехдневный срок после его принятия. В случае пропуска этого срока считается, что выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) дал согласие на расторжение трудового договора.

Если работник одновременно является членом нескольких первичных профсоюзных организаций, которые действуют на предприятии, в учреждении, организации, согласие на его освобождение дает выборный орган той первичной профсоюзной организации, к которой обратился владелец или уполномоченный им орган.

Решение выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) об отказе в предоставлении согласия на расторжение трудового договора должно быть обоснованным. В случае, если в решении нет обоснование отказа в предоставлении согласия на расторжение трудового договора, владелец или уполномоченный им орган имеет право освободить работника без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя).

Владелец или уполномоченный им орган имеет право разорвать трудовой договор не пізніш как через месяц со дня получения согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя).

Если расторжение трудового договора с работником проведено владельцем или уполномоченным им органом без обращения к выборному органу первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя), суд останавливает осуществление по делу,

спрашивает согласие выборного органа первичной профсоюзной организации(профсоюзного представителя) и после ее получения или отказа выборного органа первичной профсоюзной организации(профсоюзного представителя) в даче согласия на освобождение работника(часть первая настоящей статьи) рассматривает спор по существу.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 27.06.86 г. N 2444 - XI, от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 18.02.92 г. N 2134 - XII, от 16.12.93 г. N 3719 - XII, от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 05.04.2001 г. N 2343 - III, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV, от 14.10.2014 г. N 1697 - VII)

Статья 43 1. Расторжение трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органу без предыдущего согласия выборного органа первичной профсоюзной организации(профсоюзного представителя)

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

ликвидации предприятия, учреждения, организации;

неудовлетворительного результата испытания, обусловленного при принятии на работу;

увольнение из суміщеної роботи в связи с принятием на работу другого работника, который не является совместителем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством;

возобновление на работе работника, который раньше выполнял эту работу;

освобождение работника, который не является членом первичной профсоюзной организации, что действует на предприятии, в учреждении, организации;

освобождение из предприятия, учреждения, организации, где нет первичной профсоюзной организации;

освобождение руководителя предприятия, учреждения, организации(филиала, представительства, отделения и другого отделенного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, учреждения, организации, его заместителей, а также служебные лица органов доходов и собраний, которым присвоены специальные звания, и служебные лица центральных органов исполнительной власти, которые реализуют государственную политику в сферах государственного финансового контроля и контроля за ценами; руководящих работников, которые избираются, утверждаются или назначаются на должности государственными органами, органами местного самоуправления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан;

освобождение работника, который совершил по месту работы разворывание(в том числе мелкое) имущества владельца, установлено приговором суда, который вступил в законную силу, или



постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мероприятий общественного влияния;

призыва или мобилизации владельца - физического лица во время особенного периода.

Законодательством могут быть предусмотрены и иные случаи расторжения трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органу без согласия соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя).

(положению абзаца шестого части первой статьи 43 1 дано официальное толкование Решением Конституционного Суда Украины от 29.10.98 г. N 14-рп/98)

(Дополнено статьей 43 1 согласно  
Законом Украины от 18.02.92 г. N 2134 - XII;  
с изменениями и дополнениями, внесенными согласно  
законами Украины от 19.11.93 г. N 3632 - XII,  
от 16.12.93 г. N 3719 - XII,  
от 19.01.95 г. N 6/95-ВР,  
от 10.07.2003 г. N 1096 - IV,  
от 16.10.2012 г. N 5462 - VI,  
от 04.07.2013 г. N 406 - VII,  
от 20.05.2014 г. N 1275 - VII)

#### Статья 44. Выходное пособие

При прекращении трудового договора из оснований, отмеченных в пункте 6 статьи 36 и пунктах 1, 2 и 6 статье 40 этого Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не меньше средний месячный заработок; в случае призыва или вступления на военную службу, направления на альтернативную(невійськову) службу (пункт 3 статьи 36) - в размере двух минимальных заработных плат; в результате нарушения владельцем или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статьи 38 и 39) - в размере, предусмотренном коллективным договором, но не меньше трехмесячный средний заработок; в случае прекращения трудового договора из оснований, отмеченных в пункте 5 части первой статьи 41, - в размере не меньше чем шестимесячный средний заработок.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII,  
от 19.01.95 г. N 6/95-ВР,  
от 24.12.99 г. N 1356 - XIV,  
от 11.05.2007 г. N 1014 - V;  
в редакции Закона Украины от 28.12.2007 г. N 107 - VI)

(изменения, внесенные пунктом 96 раздела II Закона Украины от 28.12.2007 г. N 107, - VI, признано такими, что не отвечают Конституции Украины (является неконституционными), согласно решению Конституционного Суда Украины от 22.05.2008 г. N 10-рп/2008)

(С дополнениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 13.05.2014 г. N 1255 - VII)

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

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

Если владелец или уполномоченный им орган, или руководитель, относительно которого предъявлено требование о расторжении трудового договора, не согласен с этим требованием, он может обжаловать решение выборного органа первичной профсоюзной организации(профсоюзного представителя) в суд в двухнедельный срок со дня получения решения. В этом случае выполнение требования о расторжении трудового договора останавливается к вынесению судом решения.

В случае, когда решение выборного органа первичной профсоюзной организации(профсоюзного представителя) не выполнено и не обжаловано в отмеченный срок, выборный орган первичной профсоюзной организации(профсоюзный представитель) в этот же срок может обжаловать в суд деятельность или бездеятельность должностных лиц, органов, к компетенции которых принадлежит расторжение трудового договора с руководителем предприятия, учреждения, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады  
Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
Закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
законов Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР,  
от 05.04.2001 г. N 2343 - III;  
с изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

#### Статья 46. Отстранение от работы

Отстранение работников от работы владельцем или уполномоченным им органом допускается в разе: появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсичного опьянения; отказы или уклонения от обязательных медицинских осмотров, учебы, инструктажа и проверки знаний из охраны труда и противопожарной охраны; в иных случаях, предусмотренных законодательством.

(В редакции Закона Украины  
от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

#### Статья 47. Обязанность владельца или уполномоченного им органу провести расчет с работником и издать ему трудовую книжку

Владелец или уполномоченный им орган обязан в день освобождения издать работнику должным образом оформленную трудовую книжку и провести с ним расчет в сроки, отмеченные в статье 116 этого Кодекса.

В случае освобождения работника по инициативе владельца или уполномоченного им органу он обязан также в день освобождения выдать ему копию приказа об увольнении из работы. В иных случаях освобождения копия приказа выдается по требованию работника.

В случае мобилизации владельца - физического лица свои обязанности, определенные настоящей статьей, он должен исполнить в течение месяца после своей демобилизации без применения санкций и штрафов.

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X; Законом Украины от 20.05.2014 г. N 1275 - VII)

#### Статья 48. Трудовые книжки

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, которые работают на предприятии, в учреждении, организации или у физического лица свыше пяти дней. Трудовые книжки ведутся также на внештатных работников при условии, если они подлежат общеобязательному государственному социальному страхованию, студентов более высоких и учеников профессионально-технических учебных заведений, которые проходят стажировку на предприятии, в учреждении, организации.

Работникам, что становятся на работу впервые, трудовая книжка оформляется не позже пяти дней после принятия на работу. Студентам более высоких и ученикам профессионально-технических учебных заведений трудовая книжка оформляется не позже пяти дней после начала прохождения стажировки.

К трудовой книжке заносятся сведения о работе, поощрении и наградах за успехи в работе на предприятии, в учреждении, организации; сведения о взыскании к ней не заносятся.

Порядок ведения трудовых книжек определяется Кабинетом Министров Украины.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 19.06.97 г. N 374/97-ВР, от 24.12.99 г. N 1356 - XIV, от 16.01.2003 г. N 429 - IV, от 28.12.2014 г. N 77 - VIII)

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

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

#### Глава III- А

#### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ

(Дополнено главой III-А согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

#### Статья 49 1. Исключена.

(С изменениями, внесенными по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; исключена по закону Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

#### Статья 49 2. Порядок высвобождения работников

О следующем высвобождении работников персонально предупреждают не позже чем за два месяца.

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

Одновременно с предупреждением об освобождении в связи с изменениями в организации производства и труде владелец или уполномоченный им орган предлагает работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации. При отсутствии работы за соответствующей профессией или специальностью, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации работник, на свое усмотрение, обращается за помощью к государственной службе занятости или працевлаштовується самостійтельно. В случае, если высвобождение является массовым в соответствии с статьей 48 Закона Украины "О занятости населения", владелец или уполномоченный им орган сообщает государственной службе занятости о запланированном высвобождении работников.

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

Государственная служба занятости информирует работников о работе в той же или другой местности за их профессиями, специальностями, квалификациями, а в случае их отсутствия - осуществляет подбор другой работы с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей. В случае необходимости лицо может быть направлено, за ее согласием, на профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с законодательством.

Часть шестая исключена.

(С изменениями и дополнениями, внесенными по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 27.03.2014 г. N 1169 - VII, от 28.12.2014 г. N 77 - VIII, от 18.03.2015 г. N 259 - VIII)

Статья 49 3. Исключена.

(В редакции Закона Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; исключена по закону Украины от 11.01.2001 г. N 2213 - III)

Статья 49 4. Занятость населения

Занятость общественно полезным трудом лиц, которые прекратили трудовые отношения из оснований, предусмотренных этим Кодексом, при невозможности их самостоятельного трудоустройства, обеспечивается в соответствии с Законом Украины "О занятости населения".

Ликвидация, реорганизация предприятий, изменение форм собственности или частичная остановка производства, которые тянут за собой сокращение численности или штата работников, ухудшения условий труда, могут осуществляться только после заблаговременного предоставления профессиональным союзам информации по этому вопросу, включая информацию о причинах следующих освобождений, количестве и категориях работников, которых это может касаться, о сроках проведения освобождения. Владелец или уполномоченный им орган не позже трех месяцев

со времени принятия решения проводит консультации с профессиональными союзами о мероприятиях относительно предотвращения освобождения или возведения их количества к минимуму или смягчению неблагоприятных последствий любого освобождения.

Профессиональные союзы имеют право вносить предложения соответствующим органам о перенесении сроков или временном прекращении или отмене мероприятий, связанных с высвобождением работников.

(Дополнено статьей 49 4 согласно  
Законом Украины от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
с дополнениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 05.04.2001 г. N 2343 - III)

#### Глава IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

##### Статья 50. Норма длительности рабочего времени

Нормальная длительность рабочего времени работников не может превышать 40 часы на неделю.

Предприятия и организации при заключении коллективного договора могут устанавливать меньшую норму длительности рабочего времени, чем предусмотрено в части первой настоящей статьи.

(С изменениями, внесенными по закону Украинской  
ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
Законом Украины от 17.11.93 г. N 3610 - XII)

##### Статья 51. Сокращенная длительность рабочего времени

Сокращенная длительность рабочего времени устанавливается:

1) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часы на неделю, для лиц в возрасте от 15 до 16 лет(учеников в возрасте от 14 до 15 лет, которые работают в период каникул) - 24 часы на неделю.

Длительность рабочего времени учеников, которые работают в течение учебного года в свободное от учебы время не может превышать половину максимальной длительности рабочего времени, предусмотренной в абзаце первом этого пункта для лиц соответствующего возраста;

2) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - не более как 36 часы на неделю.

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

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

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума

Верховной Рады Украинской ССР от 19.05.89 г. N 7543 - XI;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

#### Статья 52. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и длительность ежедневной работы

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе длительность ежедневной работы (изменения) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком изменности, которую утверждает владелец или уполномоченный им орган по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации с сдержкой установленной длительности рабочей недели (статьи 50 и 51).

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

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 27.05.88 г. N 5938 - XI; законами Украины от 17.11.93 г. N 3610 - XII, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

#### Статья 53. Длительность работы накануне праздничных и нерабочих и исходных дней

Накануне праздничных и нерабочих дней (статья 73) длительность работы работников, кроме работников, отмеченных в статье 51 этого Кодекса, сокращается на один час как при пятидневном, так и при шестидневном рабочей неделе.

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

(С изменениями, внесенными по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Законом Украины от 17.11.93 г. N 3610 - XII)

#### Статья 54. Длительность работы в ночное время

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

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

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

(С изменениями, внесенными по закону  
Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

Статья 55. Запрет работы в ночное время

Запрещается привлечение к работе в ночное время:

- 1) беременной женщины и женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет (статья 176);
- 2) лиц, младших восемнадцати лет (статья 192);
- 3) других категорий работников, предусмотренных законодательством.

Работы женщин в ночное время не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 175 этого Кодекса. Работа инвалидов в ночное время допускается лишь за их согласием и при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям (статья 172).

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 30.10.87 г. N 4841 - XI;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

Статья 56. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и владельцем или уполномоченным им органом может устанавливаться как при принятии на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. На просьбу беременной женщины, женщины, которая имеет ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, в том числе такую, которая находится на ее попечении или осуществляет присмотр за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, владелец или уполномоченный им орган обязан устанавливать ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не тянет за собой никаких ограничений объема трудовых прав работников.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 30.10.87 г. N 4841 - XI;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

Статья 57. Начало и окончание работы

Время начала и окончания ежедневной работы(изменения) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графикой изменяемости в соответствии с законодательством.

Статья 58. Работа изменениями

При переменных работах работники чередуются в изменениях равномерно в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка.

Переход из одного изменения в другую, как правило, должен происходить через каждую рабочую неделю в часы, определенные графикой изменяемости.

## Статья 59. Перерывы между изменениями

Длительность перерыва в работе между изменениями должна быть не меньшей двойной длительности времени работы в предыдущем изменении(включая и время перерыва на обед).

Назначение работника на работу в течение двух изменений подряд запрещается.

## Статья 60. Подол рабочего дня на части

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

## Статья 61. Подытоженный учет рабочего времени

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

## Статья 62. Ограничение сверхурочных работ

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

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

Владелец или уполномоченный им орган может применять сверхурочные работы только в таких исключительных случаях:

- 1) при проведении работ, необходимых для обороны страны, а также отвлечения общественной или стихийной беды, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;
- 2) при проведении общественный необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые нарушают правильное их функционирование;
- 3) при необходимости закончить начатую работу, которая в результате непредвиденных обстоятельств или случайной задержки из технических условий производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, когда прекращение ее может привести к порче или гибели государственного или общественного имущества, а также в случае необходимости неотложного ремонта машин, станков или другого оборудования, когда неисправность их вызывает остановка работ для значительного количества трудящихся;



4) при необходимости выполнения грузово-разгрузочных работ с целью недопущения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения;

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

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

(Действие статьи прекращено на период реализации Программы чрезвычайных мер относительно стабилизации экономики Украины и выхода ее из кризисного состояния(1991 год - первое полугодие 1993 года) согласно Постановлению Верховной Рады Украинской ССР от 04.07.91 г. N 1292 - XII)

Статья 63. Запрет привлечения к сверхурочным работам

К сверхурочным работам (статья 62) запрещается привлекать:

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

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

Женщины, которые имеют детей в возрасте от трех до четырнадцать лет или ребенка-инвалида, могут привлекаться к сверхурочным работам лишь за их согласием (статья 177).

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам возможно лишь за их согласием и при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям (статья 172).

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 30.10.87 г. N 4841 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

Статья 65. Предельные нормы применения сверхурочных работ

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

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

(Действие статьи прекращено на период реализации Программы чрезвычайных мер относительно стабилизации экономики Украины и выхода ее из кризисного состояния(1991 год - первое полугодие 1993 года) согласно Постановлению Верховной Рады Украинской ССР от 04.07.91 г. N 1292 - XII)

## Глава V ЧАС ОТДЫХА

### Статья 66. Перерыв для отдыха и питания

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания длительностью не больше два часа. Перерыв не включается в рабочее время. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Время начала и окончания перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

На тех работах, где через условия производства прерву установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность принятия еды в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место принятия еды устанавливаются владельцем или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

### Статья 67. Выходные дни

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дни на неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, определяется графиком работы предприятия, учреждения, организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации, и, как правило, должен предоставляться подряд с общим выходным днем.

В случае, когда праздничный или нерабочий день (статья 73) совпадает с выходным днем, выходной день переносится на следующий после праздничного или нерабочего.

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

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; законами Украины от 27.01.95 г. N 35/95-ВР, от 26.12.97 г. N 785/97-ВР, от 08.04.99 г. N 576 - XIV, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV, от 11.01.2011 г. N 2914 - VI)

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X; Законом Украины от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

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

На предприятиях, в учреждениях, организациях, остановка работы которых невозможна из производственно-технических условий или через необходимость непрерывного обслуживания населения, а также на грузово-разгрузочных работах, связанных с работой транспорта, выходные дни предоставляются в разные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику изменчивости, которая утверждается владельцем или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

Статья 70. Длительность еженедельного непрерывного отдыха

Длительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее как сорок два часа.

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

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в эти дни допускается только с разрешения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) предприятия, учреждения, организации и только в исключительных случаях, которые определяются законодательством в части второй настоящей статьи.

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

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

Привлечение работников к работе в выходные дни осуществляется за письменным приказом(распоряжением) владельца или уполномоченного им органу.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 24.01.83 г. N 4617 - X; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 20.03.2003 г. N 639 - IV, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

Статья 72. Компенсация за работу в выходной день

Работа в выходной день может компенсироваться, при согласии сторон, предоставлением другого дня отдыху или в денежной форме в двойном размере.

Оплата за работу в выходной день вычисляется по правилам статьи 107 этого Кодекса.

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X; в редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

Статья 73. Праздничные и нерабочие дни

Установить такие праздничные дни:

- 1 января - Новый год
- 7 января - Рождество христовое
- 8 марта - Международный женский день
- 1 и 2 мая - День международной солидарности трудящихся
- 9 мая - День Победы
- 28 июня - День Конституции Украины
- 24 августа - День независимости Украины

14 октября - День защитника Украины.

Работа также не осуществляется в дни религиозных праздников:

7 января - Рождество христовое  
один день(воскресенье) - Пасха(Пасха)  
один день(воскресенье) - Троица.

По предоставлению религиозных общин других(неправославных) конфессий, зарегистрированных в Украине, руководство предприятий, учреждений, организаций предоставляет лицам, которые исповедуют соответствующие религии, до три дня отдыху на протяжении года для празднования их больших праздников с отработкой за эти дни.

В дни, отмеченные в частях первой и второй настоящей статьи, допускаются работы, прекращение которых невозможно через производственно-технические условия(непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения. В эти дни допускаются работы с привлечением работников в случаях и в порядке, предусмотренных статьей 71 этого Кодекса.

Работа в отмеченные дни компенсируется в соответствии с статьей 107 этого Кодекса.

(С изменениями и дополнениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X;  
законами Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII,  
от 18.06.91 г. N 1205 - XII;  
законами Украины от 05.06.92 г. N 2417 - XII,  
от 28.06.96 г. N 256/96-ВР,  
от 01.02.2000 г. N 1421 - XIV,  
от 20.03.2003 г. N 639 - IV,  
от 05.03.2015 г. N 238 - VIII)

Статья 74. Ежегодные отпуска

Гражданам, которые находятся в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями, организациями независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также работают по трудовому договору у физического лица, предоставляются ежегодные(основная и дополнительные) отпуска с сохранением на их период места работы(должности) и заработной платы.

(В редакции Закона Украины  
от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 75. Длительность ежегодного основного отпуска

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

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

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

(С изменениями, внесенными по закону  
Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 76. Ежегодные дополнительные отпуска и их длительность

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

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

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

(В редакции Закона Украины  
от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 77. Творческий отпуск

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 03.09.87 г. N 4534 - XI;  
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР;  
в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 77 1. Отпуск для подготовки и участия в соревнованиях

Отпуск для подготовки и участия в соревнованиях предоставляется работникам, которые участвуют во всеукраинских и международных спортивных соревнованиях.

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

(Кодекс дополнен статьей 77 1 согласно  
Законом Украины от 17.11.2009 г. N 1724 - VI)

Статья 78. Невключения дней временной неспособности к ежегодным отпускам

Дни временной неспособности работника, удостоверенной в установленном порядке, а также отпуска в связи с беременностью и родами, к ежегодным отпускам не включаются.

(В редакции Закона Украины  
от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 78 1. Неучитывание праздничных и нерабочих дней при определении длительности ежегодных отпусков

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

(Дополнено статьей 78 1 согласно  
Законом Украины от 06.02.2003 г. N 490 - IV)

Статья 79. Порядок и условия предоставления ежегодных отпусков. Отозвания из отпуска

Ежегодные основная и дополнительные отпуска полной длительности в первый год работы предоставляются работникам после окончания шести месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

В случае предоставления отмеченных отпусков к окончанию шестимесячного срока непрерывной работы их длительность определяется пропорционально до отработанного времени, кроме определенных законом случаев, когда эти отпуска по желанию работника предоставляются полной длительности.

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

Очередность предоставления отпусков определяется графиком, который утверждается владельцем или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), и придется к сведению всех работников. При составлении графиков учитываются интересы производства, личные интересы работников и возможности их отдыха.

Конкретный период предоставления ежегодных отпусков в пределах, установленных графиком, согласуется между работником и владельцем или уполномоченным им органом, который обязан в письменном виде сообщить работнику о дате начала отпуска не позднее как через две недели к установленному графиком сроку.

Подол ежегодного отпуска на части любой длительности допускается по просьбе работника при условии, что основная непрерывная ее часть будет представлять не менее 14 календарных дней.

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

Отозвание из ежегодного отпуска допускается при согласии работника лишь для отвлечения стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, для отвлечения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества предприятия, учреждения, организации с сдержкой требований части шестой настоящей статьи и в иных случаях, предусмотренных законодательством. В случае отозвания работника из отпуска его труд оплачивают с учетом той суммы, которая была начислена на оплату неиспользованной части отпуска.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV,  
от 06.02.2003 г. N 490 - IV,  
от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

Статья 80. Перенесение ежегодного отпуска

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

- 1) нарушение владельцем или уполномоченным им органом срока письменного сообщения работника о времени предоставления отпуска (часть пятая статье 79 этого Кодекса);
- 2) несвоевременной выплаты владельцем или уполномоченным им органом заработной платы работнику за время ежегодного отпуска (часть третья статье 115 этого Кодекса).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой период или продолжен в разе:

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

Ежегодный отпуск по инициативе владельца или уполномоченного им органу, как исключение, может быть перенесена на другой период только за письменным согласием работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) в случае, когда предоставление ежегодного отпуска в раньше обусловленный период может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, и при условии, что часть отпуска длительностью не менее 24 календарных дней будет использована в текущем рабочем году.

В случае перенесения ежегодного отпуска новый срок ее предоставления устанавливается по согласию между работником и владельцем или уполномоченным им органом. Если причины, которые обусловили перенесение отпуска на другой период, наступили во время ее использования, то неиспользованная часть ежегодного отпуска предоставляется после окончания действия причин, которые ее прервали, или при согласии сторон переносится на другой период с сдержкой требований статьи 12 Закона Украины "Об отпусках".

Запрещается непредоставление ежегодных отпусков полной длительности в течение двух лет подряд, а также непредоставление их в течение рабочего года лицам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, которые имеют право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями или с особенным характером труда.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 19.05.89 г. N 7543 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV, от 06.02.2003 г. N 490 - IV, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

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

По желанию работников, переведенных на работу из одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, которые не использовали по предыдущему месту работы полностью или частично ежегодный основной отпуск и не получили



за нее денежной компенсации, ежегодный отпуск полной длительности предоставляется к наступлению шестимесячного срока непрерывной работы после перевода.

Если работник, переведенный на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, полностью или частично не использовал ежегодные основную и дополнительные отпуска и не получил за них денежную компенсацию, то к стажу работы, которая дает право на ежегодные основную и дополнительные отпуска, засчитывается время, за какой он не использовал эти отпуска по предыдущему месту работы.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV, от 06.02.2003 г. N 490 - IV)

Статья 82. Вычисление стажа работы, которая дает право на ежегодный отпуск

К стажу работы, которая дает право на ежегодный основной отпуск (статья 75 этого Кодекса), засчитываются, :

- 1) время фактической работы (в том числе на условиях неполного рабочего времени) в течение рабочего года, за которое предоставляется отпуск;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству хранились место работы(должность) и заработная плата полностью или частично(в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного незаконным освобождением или переводом на другую работу);
- 3) время, когда работник фактически не работал, но за ним хранилось место работы(должность) и ему предоставлялось материальное обеспечение за общеобязательным государственным социальным страхованием, за исключением отпуска для ухода за ребенком к достижению ею трехлетнего возраста;
- 4) время, когда работник фактически не работал, но за ним хранилось место работы(должность) и ему не выплачивалась заработная плата в порядке, определенном статьями 25 и 26 Закона Украины "Об отпусках", за исключением отпуска без сохранения заработной платы для ухода за ребенком к достижению ею шестилетнего возраста;
- 5) время учеба с отрывом от производства длительностью менее 10 месяцев на дневных отделениях профессионально-технических учебных заведений;
- 6) время учеба новым профессиям (специальностям) лиц, освобожденных в связи с изменениями в организации производства и труде, в том числе с ликвидацией, реорганизацией или перепрофилированием предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
- 7) другие периоды работы, предусмотренные законодательством.

К стажу работы, которая дает право на ежегодные дополнительные отпуска (статья 76 этого Кодекса), засчитываются, :

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

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV, от 16.01.2003 г. N 429 - IV, от 06.02.2003 г. N 490 - IV)

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

В случае освобождения работника ему выплачивается денежная компенсация за все не использованные им дни ежегодного отпуска, а также дополнительного отпуска работникам, которые имеют детей или совершеннолетнего ребенка - инвалида с детства подгруппы А I группы.

В случае освобождения руководящих, педагогических, научных, научно-педагогических работников, специалистов учебных заведений, которые к освобождению проработали не менее как 10 месяцы, денежная компенсация выплачивается за не использованные ими дни ежегодных отпусков из расчета полной их длительности.

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

По желанию работника часть ежегодного отпуска заменяется денежной компенсацией. При этом длительность предоставленных работнику ежегодной и дополнительных отпусков не должна быть меньше чем 24 календарных дни.

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

В случае смерти работника денежная компенсация за не использованные им дни ежегодных отпусков, а также дополнительного отпуска работникам, которые имеют детей или совершеннолетнего ребенка - инвалида с детства подгруппы А I группы, выплачивается наследникам.

(С изменениями, внесенными согласно законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV, от 15.01.2015 г. N 120 - VIII)

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

В случаях, предусмотренных статьей 25 Закона Украины "Об отпусках", работнику за его желанием предоставляется в обязательном порядке отпуск без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и по другим причинам работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы на срок, обусловленный соглашением между работником и владельцем или уполномоченным им органом, но не больше 15 календарных дней на год.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X; законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV, от 06.02.2003 г. N 490 - IV)

## Глава VI НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

### Статья 85. Нормы труда

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

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

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми в меру проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, которые обеспечивают рост производительности труда.

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

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

### Статья 86. Ввод, замена и пересмотр норм труда

Ввод, замена и пересмотр норм труда осуществляется владельцем или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

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

О вводе новых и изменении действующих норм труда владелец или уполномоченный им орган сообщает работникам не пізніш как за один месяц до ввода.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 24.01.83 г. N 4617 - X; в редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI; с изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

### Статья 87. Срок действия норм труда

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

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

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; в редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 19.05.89 г. N 7543 - XI)

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

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

- 1) исправное состояние машин, станков и устройств;
- 2) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременное представление;
- 3) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и другими источниками энергопитания;
- 4) своевременное обеспечение технической документацией;
- 5) внутреннему жиру и безопасные условия труда (сдержка правил и норм из техники безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, которые негативно влияют на здоровье рабочих, и т. др.).

Статья 89. Замена и пересмотр единственных и типичных норм

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

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

Статья 90. Порядок определения расценок при сдельной оплате труда

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

Сдельная расценка определяется путем деления погодинной(дневной) тарифной ставки, которая отвечает разряду работы, что выполняется, на погодинну(дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения погодинной(дневной) тарифной ставки, которая отвечает разряду работы, которая выполняется, на установленную норму времени в часах или днях.

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

За работником, который создал изобретение, полезную модель, промышленный образец или внес рационализаторское предложение, что обусловили изменение технических норм и расценок, хранятся предыдущие расценки в течение шести месяцев от даты начала их внедрения.

Предыдущие расценки хранятся и в тех случаях, когда автор отмеченных объектов интеллектуальной собственности раньше не выполнял работы, нормы и расценки на которую изменено в связи с их внедрением, и был переведен на эту работу после их внедрения.

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

(В редакции Закона Украины от 28.02.95 г. N 75/95-ВР)

Статья 92. Установление нормируемых заданий при почасовой оплате труда

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

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

Статья 93. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; исключена по закону Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

## Глава VII ОПЛАТА ТРУДА

Статья 94. Заработная плата

Заработная плата - это вознаграждение, вычисленное, как правило, в денежном выражении, которую владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

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

Вопросы государственного и договорного регулирования оплаты труда, прав работников на оплату труда и их защиты определяются этим Кодексом, Законом Украины "Об оплате труда" и другими нормативно-правовыми актами.

(В редакции Закона Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Закону Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

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

Минимальная заработная плата - это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, а также погодинну норму труда (объем работ).

В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты.

Часть третья исключена

Размер минимальной заработной платы устанавливается и пересматривается в соответствии с статьями 9 и 10 Закону Украины "Об оплате труда" и не может быть ниже от размера прожиточного минимума для работоспособных лиц.

Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий, учреждений, организаций всех форм собственности и ведения хозяйства и физических лиц.

Заработная плата подлежит индексации в установленном законодательством порядке.

(С изменениями и дополнениями, внесенными по закону  
Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
Декретами Кабинета Министров Украины от 09.12.92 г. N 7-92  
от 31.12.92 г. N 23-92;  
законами Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР,  
от 01.06.2000 г. N 1766 - III,  
от 18.11.2004 г. N 2190 - IV,  
от 14.12.2006 г. N 466 - V,  
от 25.06.2009 г. N 1574 - VI)

## Статья 96. Тарифная система оплаты труда

Основой организации оплаты труда является тарифная система оплаты труда, которая включает тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики(справочники).

Тарифная система оплаты труда используется для распределения работ в зависимости от их сложности, а работников - в зависимости от их квалификации и за разрядами тарифной сетки. Она является основой формирования и дифференциации размеров заработной платы.

Формирование тарифной сетки(схемы должностных окладов) осуществляется на основе тарифной ставки рабочего первого разряда, которая устанавливается в размере, который превышает законодательно установленный размер минимальной заработной платы, и межквалификационных(междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок(должностных окладов).

Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоению квалификационных разрядов рабочим осуществляется владельцем или уполномоченным им органом согласно тарифно-квалификационному справочнику по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

Квалификационные разряды повышаются в первую очередь рабочим, которые успешно выполняют установленные нормы труда и добросовестно относятся к своим трудовым обязанностям. Право на

повышение разряда имеют рабочие, которые успешно выполняют работы высшего разряда не менее как три месяца и сложили квалификационный экзамен. За грубое нарушение технологической дисциплины и другие серьезные нарушения, которые повлекли ухудшение качества продукции, рабочему может быть снижена квалификация на один разряд. Возобновление разряда осуществляется в общем порядке, но не раньше чем через три месяца после его снижения.

Должностные оклады служащим устанавливает владелец или уполномоченный им орган в соответствии с должностью и квалификацией работника. По результатам аттестации владелец или уполномоченный им орган имеет право изменять должностные оклады служащим в пределах утвержденных в установленном порядке минимальных и максимальных размеров окладов в соответствующей должности.

(С изменениями, внесенными по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Законом Украины от 04.01.92 г. N 2032 - XII; законами Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР, от 01.06.2000 г. N 1766 - III, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV, от 18.11.2004 г. N 2190 - IV)

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

Оплата труда работников осуществляется за поединую, сдельной или другими системами оплаты труда. Оплата может осуществляться по результатам индивидуальных и коллективных работ.

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

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

Владелец или уполномоченный им орган или физическое лицо не имеет права в одностороннем порядке принимать решение по вопросам оплаты труда, которые ухудшают условия, установленные законодательством, соглашениями, коллективными договорами.

Оплата труда работников осуществляется в первоочередном порядке. Все другие платежи осуществляются владельцем или уполномоченным им органом после выполнения обязательств относительно оплаты труда.

(С изменениями, внесенными по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Законом Украины от 04.01.92 г. N 2032 - XII;

Декретом Кабинета Министров Украины от 31.12.92 г. N 23-92;  
в редакции Закона Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР;  
с изменениями и дополнениями, внесенными согласно  
законами Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV,  
от 21.10.2004 г. N 2103 - IV)

Статья 98. Оплата труда работников учреждений и организаций, которые финансируются из бюджета

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X,  
от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
в редакции Закона Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

Статья 99. Исключенная.

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
в редакции Закона Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
исключена по закону Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

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

На тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах с особыми естественными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья устанавливается повышенная оплата труда. Перечень этих работ определяется Кабинетом Министров Украины.

(В редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 101. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X,  
от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
исключена по закону Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

Статья 102. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума



Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X;  
исключена согласно Указу Президиума Верховного  
Советы Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

#### Статья 102 1. Оплата труда по совместительству

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

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

(Дополнено статьей 102 1 согласно  
Законом Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

#### Статья 103. Сообщение работников о вводе новых или изменении действующих условий оплаты труда

О новых или изменении действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения владелец или уполномоченный им орган должен сообщить работнику не пізніш как за два месяца до их ввода или изменения.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X;  
в редакции Закона Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

#### Статья 104. Оплата труда при выполнении работ разной квалификации

При выполнении работ разной квалификации труд почасовых рабочих, а также служащих оплачивается за работой высшей квалификации.

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

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

Работникам, которые выполняют на том же предприятии, в учреждении, организации рядом со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу за другой профессией (должностью) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, осуществляется доплата за совмещение профессий(должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X;  
законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР,  
от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

## Статья 106. Оплата работы в сверхурочное время

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

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

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

Компенсации сверхурочных работ путем предоставления отгулу не допускается.

(С изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР;  
в редакции Закона Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

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

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

- 1) сдельщику - по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается за часовыми или дневными ставками, - в размере двойной часовой или дневной ставки;
- 3) работникам, которые получают месячный оклад, - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный и нерабочий день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа осуществлялась сверх месячной нормы.

Оплаты в отмеченном размере осуществляется за часы, фактически отработанные в праздничный и нерабочий день.

На желание работника, который работал в праздничный и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

(С изменениями, внесенными по закону  
Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

## Статья 108. Оплата работы в ночное время

Работа в ночное время (статья 54) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом генеральной, отраслевой(региональной) соглашениями и коллективным договором, но не ниже 20 проценты тарифной ставки(окладу) за каждый час работы в ночное время.

(С изменениями, внесенными согласно  
законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII,  
от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

## Статья 109. Оплата труда за незаконченным сдельным нарядом

В разе, когда работник оставляет сделанный наряд незаконченным по независимым от него причинам, выполненная часть работы оплачивается по оценке, определенной по согласованию сторон в соответствии с существующими нормами и расценками.

#### Статья 110. Сообщение работника о размерах оплаты труда

При каждой выплате заработной платы владелец или уполномоченный им орган должен сообщить работнику о таких данных, которые принадлежат к периоду, за который осуществляется оплата труда, :

- а) общая сумма заработной платы с расшифровкой за видами выплат;
- б) размеры и основания отчислений и содержаний из заработной платы;
- в) сумма заработной платы, которая принадлежит к выплате.

(С изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР;  
в редакции Закона Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

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

При невыполнении норм выработки не по вине неработника оплата осуществляется за фактически выполненную работу. Месячная заработная оплата в этом случае не может быть ниже от двух третей тарифной ставки установленного ему разряда(оклада). При невыполнении норм выработки по вине неработника оплата осуществляется в соответствии с выполненной работой.

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады  
Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

#### Статья 112. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, которая оказалась нехваткой

При изготовлении продукции, которая оказалась нехваткой не по вине работника, оплата труда по ее изготовлению осуществляется по сниженным расценкам. Месячная заработная оплата работника в этих случаях не может быть ниже от двух третей тарифной ставки установленного ему разряда(оклада).

Нехватка изделий, которая случилась в результате скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также нехватка не по вине работника, выявленная после принятия изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с пригодными изделиями.

Полная нехватка по вине работника оплате не подлежит. Частичная нехватка по вине работника оплачивается в зависимости от степени пригодности продукции по сниженным расценкам.

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады  
Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

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

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

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

За время простоя, когда возникла производственная ситуация, опасная для жизни или здоровья работника или для людей, которые его окружают, и окружающей естественной среды не по его вине, за ним хранится средний заработок.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

На период освоения нового производства(продукции) владелец или уполномоченный им орган может осуществлять рабочим доплату к предыдущему среднему заработку на срок не более как шесть месяцев.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI; законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

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

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

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (часть вторая статье 32) уменьшается заработок по не зависым от него причинам, осуществляется доплата к предыдущему среднему заработку в течение двух месяцев со дня перемещения.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиумы Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

Статья 115. Сроки выплаты заработной платы

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

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

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР; в редакции Закона Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР, с изменениями и дополнениями, внесенными Законом Украины от 23.09.2010 г. N 2559 - VI)

#### Статья 116. Сроки расчета при освобождении

При освобождении работника выплата всех сумм, которые принадлежат ему от предприятия, учреждения, организации, осуществляется в день освобождения. Если работник в день освобождения не работал, то отмеченные суммы должны быть выплачены не позже следующего дня после предъявления освобожденным работником требования о расчете. О начисленных суммах, надлежащих работнику при освобождении, владелец или уполномоченный им орган должен в письменном виде сообщить работнику перед выплатой отмеченных сумм.

В случае спора о размере сумм, надлежащих работнику при освобождении, владелец или уполномоченный им орган во всяком случае должен в отмеченный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

(С дополнениями, внесенными согласно Законом Украины от 20.12.2005 г. N 3248 - IV)

#### Статья 117. Ответственность за задержку расчета при освобождении

В случае невыплаты по вине владельца или уполномоченного им органу надлежащих освобожденному работнику сумм в сроки, отмеченные в статье 116 этого Кодекса, при отсутствии спора об их размере предприятие, учреждение, организация должны выплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета.

При наличии спора о размерах надлежащих освобожденному работнику сумм владелец или уполномоченный им орган должен оплатить отмеченное в настоящей статье возмещение в том случае, когда спор разрешен в пользу работника. Если спор разрешен в пользу работника частично, то размер возмещения за время задержки определяет орган, который выносит решение по существу спору.

Часть третья исключена

(С изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 20.12.2005 г. N 3248 - IV)

### Глава VIII ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

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

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

Работникам, которые привлекаются к выполнению обязанностей, предусмотренных законами Украины "О военной обязанности и военной службе" и "Об альтернативной(невійськової) службе", "О мобилизационной подготовке и мобилизации", предоставляются гарантии и льготы в соответствии с данными законами.

За работниками, призванными на военную службу за призывом во время мобилизации, на особый период или принятыми на военную службу по контракту в случае возникновения кризисной ситуации, которая угрожает национальной безопасности, объявление решения о проведении мобилизации и(или) введении военного положения сроком до окончания особого периода или к объявлению решения о демобилизации, но не больше одного года, хранятся место работы, должность и компенсируется из бюджета средний заработок на предприятии, в учреждении, организации, в которых они работали на время призыва, независимо от подчинения и формы собственности. Выплата таких компенсаций из бюджета в пределах среднего заработка проводится за счет средств Государственного бюджета Украины в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

За работниками, которые были призваны во время мобилизации, на особый период и которые подлежат освобождению из военной службы в связи с объявлением демобилизации, но продолжают военную службу в связи с принятием на военную службу по контракту, хранятся место работы(должность), средний заработок на предприятии, в учреждении, организации независимо от подчинения и формы собственности, больше чем на один год.

Гарантии, определенные в частях третьей и четвертой настоящей статьи, хранятся за работниками, которые во время прохождения военной службы получили ранение(другие повреждения здоровья) и находятся на лечении в медицинских заведениях, а также попали в плен или признаны безвестно отсутствующими, сроком до дня, следующего за днем их взятия на военный учет в районных(городских) военных комиссариатах после их освобождения из военной службы в случае окончания ими лечение в медицинских заведениях независимо от срока лечения, возвращения из плена, появления их после признания безвестно отсутствующими или ко дню объявления судорог их умершими.

(действие части третьей статьи 119 распространено на граждан Украины, которые начиная с 18.03.2014 г. были призваны на военную службу на основании Указа Президента Украины от 17.03.2014 г. N 303 "О частичной мобилизации", по закону Украины от 20.05.2014 г. N 1275 - VII)

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 11.05.2007 г. N 1014 - V, от 27.03.2014 г. N 1169 - VII, от 20.05.2014 г. N 1275 - VII)

(установлено, что нормы и положения части третьей статьи 119 применяются в порядке и размерах, установленных Кабинетом Министров Украины, исходя из имеющихся финансовых ресурсов государственного и местного бюджетов и бюджетов фондов общеобязательного

государственного социального страхования, по закону Украины от 08.07.2010 г. N 2456 - VI, учитывая изменения, внесенные Законом Украины от 28.12.2014 г. N 79, - VIII, по закону Украины от 28.12.2014 г. N 80 - VIII)

(С дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 15.01.2015 г. N 116 - VIII, от 18.03.2015 г. N 259 - VIII)

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

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

Работникам при переводе их на другую работу, когда это связано с переездом в другую местность, выплачиваются: стоимость проезда работника и членов его семьи; расходы по перевозке имущества; суточные за время пребывания в дороге; одноразовая помощь на самого работника и на каждого члена семьи, который переезжает; заработная плата за дни сбора в дорогу и устроивание на новом месте жительства, но не больше шесть дней, а также за время пребывания в дороге.

Работникам, которые переезжают в связи с приемом их(за предыдущей договоренностью) на работу в другую местность, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, отмеченные в части второй настоящей статьи, кроме выплаты одноразовой помощи, которая этим работникам может быть выплачена по согласованию сторон.

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 30.12.81 г. N 2957 - X; Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

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

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

Работникам, которые направляются в командировку, выплачиваются, : суточные за время пребывания в командировке, стоимость проезда к месту назначения и назад и расходы по найму обитаемого помещения в порядке и размерах, устанавливаемых законодательством.

За отправленными работниками хранятся в течение всего времени командировки место работы(должность).

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 19.04.2011 г. N 3231 - VI)

Статья 122. Гарантии для работников, что направляются для повышения квалификации

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

Статья 123. Гарантии для работников, что направляются на обследование к медицинскому заведению

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

Статья 124. Гарантии для доноров

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

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

Статья 125. Компенсация за изнашивание инструментов, надлежащих работникам

Работники, которые используют свои инструменты для потребностей предприятия, учреждения, организации имеют право на получение компенсации за их изнашивание(амортизацию).

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

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

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

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиумы Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; в редакции Закона Украины от 28.02.95 г. N 75/95-ВР)

Статья 127. Ограничение отчислений из заработной платы

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



Отчисление из заработной платы работников для покрытия их задолженности предприятию, учреждению и организации, где они работают, могут осуществляться по приказу(распоряжением) владельца или уполномоченного им органу:

- 1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возвращения сумм, лишней выплаченных в результате счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод к другой местности; на хозяйственные потребности, если работник не оспаривает оснований и размера отчисления. В этих случаях владелец или уполномоченный им орган вправе выдать приказ(распоряжение) об отчислении не позже одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня выплаты неправильно вычисленной суммы;
- 2) при освобождении работника к окончанию того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Отчисление за эти дни не осуществляется, если работник освобождается из работы из оснований, отмеченных в пунктах 3, 5 и 6 статье 36 и пунктах 1, 2 и 5 статье 40 этого Кодекса, а также при направлении на учебу и в связи с переходом на пенсию;
- 3) при возмещении вреда, нанесенного по вине работника предприятию, учреждению, организации (статья 136).

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

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

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

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

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

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 10.02.87 г. N 3546 - XI; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 19.10.2000 г. N 2056 - III)

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

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

### Глава IX

#### ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗЛОЖЕНИИ НА РАБОТНИКОВ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ШКОДУ, ПРИЧИНЕННУЮ ПРЕДПРИЯТИЮ, УЧРЕЖДЕНИЮ, ОРГАНИЗАЦИИ

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

Работники несут материальную ответственность за вред, причиненный предприятию, учреждению, организации в результате нарушения положенных на них трудовых обязанностей.

При возложении материальной ответственности права и законные интересы работников гарантируются путем установления ответственности только за прямой действительный вред, лишь в пределах и порядке, предусмотренных законодательством, и за условия, когда такой вред причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями(бездейтельностью) работника. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного вреда, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

При наличии отмеченных оснований и условий материальная ответственность может быть положена независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или криминальной ответственности.

На работников не может быть положенной ответственности за вред, которая относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за вред, причиненный работником, который находился в состоянии крайней необходимости. Ответственность за не полученный предприятием, учреждением, организацией прибыль может быть положена лишь на работников, которые являются должностными лицами.

Работник, который причинил вред, может добровольно покрыть ее полностью или частично. При согласии владельца или уполномоченного им органу работник может передать для покрытия причиненного вреда равноценное имущество или поправить поврежденное.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.12.76 г. N 1616 - IX, от 27.06.86 г. N 2444 - XI; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 13.05.2014 г. N 1255 - VII)

Статья 131. Обязанности владельца или уполномоченного им органа и работников по сохранению имущества

Владелец или уполномоченный им орган обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полного сохранения порученного им имущества.

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

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.12.76 г. N 1616 - IX)

Статья 132. Материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка

За вред, причиненный предприятию, учреждению, организации при выполнении трудовых обязанностей, работники, кроме работников, которые являются должностными лицами, по вине которых причинен вред, несут материальную ответственность в размере прямого действительного вреда, но не больше своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность сверх среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, отмеченных в законодательстве.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X, от 27.06.86 г. N 2444 - XI; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 13.05.2014 г. N 1255 - VII)

### Статья 133. Случаи ограниченной материальной ответственности работников

В соответствии с законодательством ограниченную материальную ответственность несут:

- 1) работники - за зісуття или уничтожение через небрежность материалов, полуфабрикатов, изделий(продукции), в том числе при их изготовлении, - в размере причиненного по их вине вреда, но не больше своего среднего месячного заработка. В таком же размере работники несут материальную ответственность за зісуття или уничтожение через небрежность инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;
- 2) руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, в учреждениях, организациях и их заместители - в размере причиненного по их вине вреда, но не больше своего среднего месячного заработка, если вред предприятию, учреждению, организации причинены лишними денежными выплатами работникам, неправильной постановкой учета и хранения материальных, денежных или культурных ценностей, неупотреблением необходимых мер к предотвращению простоев.
- 3) исключено

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.12.76 г. N 1616 - IX, от 21.12.83 г. N 6237 - X, от 27.06.86 г. N 2444 - XI; законами Украины от 18.02.92 г. N 2134 - XII, от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 22.12.2006 г. N 534 - V, от 13.05.2014 г. N 1255 - VII)

### Статья 134. Случаи полной материальной ответственности

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

- 1) между работником и предприятием, учреждением, организацией в соответствии с статьей 135 1 этого Кодекса заключен письменный договор о взятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение целостности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;
- 2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет за разовой доверенностью или по другим разовым документам;
- 3) вред нанесен действиями работника, которые имеют признаки деяний, преследуемых в криминальном порядке;
- 4) вред нанесен работником, который был в нетрезвом состоянии;

- 5) вред нанесен недостатчей, преднамеренным уничтожением или преднамеренным отсутствием материалов, полуфабрикатов, изделий(продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;
- 6) в соответствии с законодательством на работника положена полная материальная ответственность за вред, причиненный предприятию, учреждению, организации при выполнении трудовых обязанностей;
- 7) вред нанесен не при выполнении трудовых обязанностей;
- 8) служебное лицо виновато в незаконном освобождении или переводе работника на другую работу;
- 9) руководитель предприятия, учреждения, организации всех форм собственности виноват в несвоевременной выплате заработной платы сверх одного месяца, что привело к выплате компенсаций за нарушение сроков ее выплаты, и при условии, что Государственный бюджет Украины и местные бюджеты, юридические лица государственной формы собственности не имеют задолженности перед этим предприятием.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиумы Верховной Рады Украинской ССР от 24.12.76 г. N 1616 - IX, от 21.12.83 г. N 6237 - X; законами Украины от 18.02.92 г. N 2134 - XII, от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 17.10.2002 г. N 184 - IV)

Статья 135. Пределы материальной ответственности в случаях, когда фактический размер вреда превышает ее номинальный размер

Пределы материальной ответственности работников за вред, нанесенный предприятию, учреждению, организации разворовыванием, преднамеренным отсутствием, недостатчей или потерей отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер вреда превышает ее номинальный размер, устанавливаются законодательством.

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.06.86 г. N 2444 - XI; в редакции Закона Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 135 1. Письменные договоры о полной материальной ответственности

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

(Дополнено статьей 135 1 согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.12.76 г. N 1616 - IX; с изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

## Статья 135 2. Коллективная(бригадная) материальная ответственность

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

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

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная(бригадная) материальная ответственность, условия ее приложения, а также типичный договор о коллективной(бригадную) материальной ответственности разрабатываются при участии профсоюзных объединений Украины и утверждаются центральным органом исполнительной власти, которая обеспечивает формирование государственной политики в сферах трудовых отношений, социальной защиты населения.

(Дополнено статьей 135 2 согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.12.76 г. N 1616 - IX; с изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 24.01.83 г. N 4617 - X; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

## Статья 135 3. Определения размера вреда

Размер причиненной предприятию, учреждению, организации вреда определяется за фактическими потерями, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости(себестоимость) материальных ценностей за вычетом износа согласно установленным нормам.

В случае разворывания, недостачи, преднамеренного уничтожения или преднамеренного зпсуття материальных ценностей размер вреда определяется по ценам, которые действуют в данной местности на день возмещения вреда.

На предприятиях общественного питания(на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер вреда, причиненного разворыванием или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи(реализации) этой продукции и товаров.

Законодательством может быть установлен отдельный порядок определения размера вреда, который подлежит покрытию, в том числе в кратном вычислении, причиненной предприятию, учреждению, организации разворыванием, преднамеренным зпсуттям, недостачей или потерей отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер вреда превышает ее номинальный размер.

Размер подлежащего покрытию вреда, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

(Дополнено статьей 135 3 согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.12.76 г. N 1616 - IX; с изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 27.06.86 г. N 2444 - XI; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 136. Порядок покрытия вреда, причиненного работником

Покрытие вреда работниками в размере, который не превышает среднего месячного заработка, осуществляется по распоряжению владельца или уполномоченного им органу, а руководителями предприятий, учреждений, организаций и их заместителями, - по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путем отчисления из заработной платы работника.

Распоряжение владельца или уполномоченного им органа или вышестоящего в порядке подчиненности органа должно быть сделано не позже двух недель со дня выявления причиненного работником вреда и обращено к выполнению не раньше семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с отчислением или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях покрытия вреда осуществляется путем представления владельцем или уполномоченным им органом иска к районному, районному в городе, городского или горрайонного суда.

Взыскание из руководителей предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального вреда в судебном порядке осуществляется по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.12.76 г. N 1616 - IX, от 21.12.83 г. N 6237 - X; в редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.06.86 г. N 2444 - XI, с изменениями, внесенными согласно законами Украины от 15.05.2003 г. N 762 - IV, от 14.10.2014 г. N 1697 - VII)

Статья 137. Обстоятельства, которые подлежат учету при определении размера возмещения

Суд при определении размера вреда, который подлежит покрытию, кроме прямого действительного вреда, учитывает степень вины работника и ту конкретную обстановку, при которой вред был причинен. Когда вред стал следствием не только виновного поведения работника, но и отсутствия условий, которые обеспечивают сохранение материальных ценностей, размер покрытия должен быть соответственно уменьшен.

Суд может уменьшить размер покрытия вреда, причиненного работником, в зависимости от его имущественного состояния, за исключением случаев, когда жаль причиненная преступными действиями работника, совершенными с корыстной целью.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума

Верховной Рады Украинской ССР от 24.12.76 г. N 1616 - IX)

Статья 138. Обязанность досказывания наличия условий для возложения материальной ответственности на работника

Для возложения на работника материальной ответственности за вред владелец или уполномоченный им орган должен довести наличие условий, предусмотренных статьей 130 этого Кодекса.

## Глава X ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Статья 139. Обязанности работников

Работники обязаны работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжение владельца или уполномоченного им органу, сдерживать трудовую и технологическую дисциплину, требований нормативных актов о охране труда, бережно относиться к имуществу владельца, с которым заключен трудовой договор.

(В редакции Закона Украины  
от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 140. Обеспечение трудовой дисциплины

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

В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, суровой товарищеской требовательности к работникам, которые недобросовестно исполняют трудовые обязанности. Относительно отдельных недобросовестных работников применяются в необходимых случаях мероприятия дисциплинарного и общественного влияния.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 27.02.85 г. N 8474 - X,  
от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

Статья 141. Обязанности владельца или уполномоченного им органу

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

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

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

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

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 27.02.85 г. N 8474 - X; Законами Украины от 18.02.92 г. N 2134 - XII, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

#### Статья 143. Поощрение за успехи в работе

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

(В редакции Закона Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

#### Статья 144. Порядок применения поощрений

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

Поощрения объявляются приказом(распоряжением) в торжественной обстановке и заносятся к трудовым книжкам работников в соответствии с правилами их ведения.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

#### Статья 145. Преимущества и льготы для работников, которые успешно и добросовестно исполняют свои трудовые обязанности

Работникам, которые успешно и добросовестно исполняют свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в отрасли социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания(путевки к санаториям и домам отдыха, улучшения жилищных условий и т. др.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

#### Статья 146. Поощрение за особенные трудовые заслуги

За особенные трудовые заслуги работники представляются в высшие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, и нагрудными значками и к присвоению почетных званий и званию лучшего работника за данной профессией.

#### Статья 147. Взыскание за нарушение трудовой дисциплины

За нарушение трудовой дисциплины к работнику может быть применено только одно из таких мероприятий взыскания :

- 1) выговор;
- 2) освобождения.



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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиумы Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X, от 27.06.86 г. N 2444 - XI, от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Законом Украины от 18.02.92 г. N 2134 - XII)

Статья 147 1. Органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания

Дисциплинарные взыскания применяются органом, которому дано право принятия на работу(избрание, утверждение и назначение на должность) данного работника.

На работников, которые несут дисциплинарную ответственность за уставами, положениями и другими актами законодательства о дисциплине, дисциплинарные может взыскиваться также органами, вышестоящими относительно органов, указанных в части первой настоящей статьи.

Работники, которые занимают выборные должности, могут быть освобождены только по решению органа, который их избрал, и только из оснований, предусмотренных законодательством.

(Дополнено статьей 147 1 согласно Законом Украины от 18.02.92 г. N 2134 - XII)

Статья 148. Срок для применения дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание применяется владельцем или уполномоченным им органом непосредственно за выявлением проступка, но не позже одного месяца со дня его выявления, не считая времени освобождения работника от работы в связи со временной неработоспособностью или пребывания его в отпуске.

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

Статья 149. Порядок применения дисциплинарных взысканий

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

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

При избрании вида взыскания владелец или уполномоченный им орган должен учитывать степень тяжести совершенного проступка и причиненный им вред, обстоятельства, при которых совершен проступок, и предыдущая работа работника.

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

Статья 150. Обжалование дисциплинарного взыскания

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

## Статья 151. Снятие дисциплинарного взыскания

Если на протяжении года со дня наложения дисциплинарного взыскания работника не будет подвергнуто новому дисциплинарному взысканию, то он считается таким, который не имел дисциплинарного взыскания.

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

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

(С дополнениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 18.02.92 г. N 2134 - XII)

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

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

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 27.02.85 г. N 8474 - X;  
в редакции Закона Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

## Глава XI ОХРАНА ТРУДА

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

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

Обеспечение безопасных и безвредных условий труда полагается на владельца или уполномочен им орган.

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

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

Владелец или уполномоченный им орган не вправе требовать от работника выполнения работы, соединенной с явной опасностью для жизни, а также в условиях, которые не отвечают законодательству об охране труда. Работник имеет право отказаться от порученной работы, если

создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья или людей, которые его окружают, и окружающей среды.

В случае невозможности полного устранения опасных и вредных для здоровья условий труда владелец или уполномоченный им орган обязан сообщить об этом центральный орган исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере охраны труда, который может дать временное согласие на работу в таких условиях.

На владельца или уполномоченный им орган возлагается систематическое проведение инструктажа(учеба) работников по вопросам охраны труда противопожарной охраны.

Трудовые коллективы обсуждают и одобряют комплексные планы улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и контролируют выполнение этих планов.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.02.85 г. N 8474 - X; законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

Статья 154. Сдержка требований относительно охраны труда при проектировании, строительстве(изготовлении) но реконструкции предприятий, объектов и средств производства

Проектирование производственных объектов, разработка новых технологий, средств производства, средств коллективной и индивидуальной защиты работающих должны осуществляться с учетом требований относительно охраны труда.

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

(В редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 155. Запрет введения в эксплуатацию предприятий какие не отвечают требованиям охраны труда

Ни одно предприятие, цех, участок, производство не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если на них не создано безопасных и безвредных условий труда.

Введение в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного и социально-культурного назначения без разрешения центрального органа исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере охраны труда, запрещается.

Владелец, который создал новое предприятие, обязан получить от центрального органа исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере охраны труда, разрешение на начало его работы.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

Статья 156. Запрет передачи в производство образцов новых машин и других средств производства, внедрение новых технологий, которые не отвечают требованиям охраны труда

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

(С изменениями, внесенными согласно законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

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

Государственные межотраслевые и отраслевые нормативные акты о охране труда - это правила, стандарты, нормы, положения, инструкции и другие документы, которым предоставлено действие правовых норм, обязательных для выполнения.

Проработка и принятие новых, пересмотр и отмена действующих государственных межотраслевых и отраслевых нормативных актов об охране труда проводятся центральным органом исполнительной власти, которая обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны труда, при участии других государственных органов и профессиональных союзов в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

Стандарты, технические условия и другие нормативно-технические документы на средства труда и технологические процессы должны включать требования относительно охраны труда и соглашаться с центральным органом исполнительной власти, которая обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны труда.

В случае отсутствия в нормативных актах об охране труда требований, которые необходимо выполнить для обеспечения безопасных и безвредных условий труда на определенных работах, владелец или уполномоченный им орган обязан употребить согласованных с центральным органом исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере охраны труда, мероприятий, которые обеспечат безопасность работников.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 24.01.83 г. N 4617 - X; законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

Статья 158. Обязанность владельца или уполномоченного им органу относительно облегчения и оздоровления условий труда работников

Владелец или уполномоченный им орган обязан принимать меры относительно облегчения и оздоровления условий труда работников путем внедрения прогрессивных технологий, достижений науки и техники, средств механизации и автоматизации производства, требований эргономики, позитивного опыта из охраны труда, снижения и устранения запылености и загазованности воздуха в производственных помещениях, снижения интенсивности шума, вибрации, излучений и тому подобное.

(В редакции Закона Украины  
от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

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

Работник обязан:

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

сдерживать обязательства относительно охраны труда, предусмотренные коллективным договором (соглашением, трудовым договором) и правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации;

проходить в установленном порядке предыдущие и периодические медицинские обзоры;

сотрудничать с владельцем или уполномоченным им органом в деле организации безопасных и безвредных условий труда, лично принимать посильные меры относительно устранения любой производственной ситуации, которая создает угрозу его жизни или здоровью или людей, которые его окружают, и окружающей естественной среде, сообщать об опасности своему непосредственному руководителю или другому должностному лицу.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X,  
от 24.01.83 г. N 4617 - X;  
в редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 160. Контроль за сдержкой требований нормативных  
актов об охране труда

Постоянный контроль за сдержкой работниками требований нормативных актов о охране труда полагается на владельца или уполномочен им орган.

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

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 27.02.85 г. N 8474 - X;  
в редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 161. Мероприятия относительно охраны труда

Владелец или уполномоченный им орган разрабатывает при участии профессиональных союзов и реализует комплексные мероприятия относительно охраны труда в соответствии с Законом Украины "Об охране труда". План мероприятий относительно охраны труда включается в коллективный договор.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X;  
в редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 162. Средства на запад по охране труда

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

Порядок использования отмеченных средств и материалов определяется в коллективных договорах.

Трудовые коллективы контролируют использование средств, назначенных на охрану труда.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 27.02.85 г. N 8474 - X; Законом Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 163. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

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

Владелец или уполномоченный им орган обязан организовать комплектование и содержание средств индивидуальной защиты в соответствии с нормативными актами о охране труда.

(В редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 164. Компенсационные выплаты за неизданную специальную одежду и специальную обувь

Выдачи вместо специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не допускается.

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

(С изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 165. Выдача мыла и обезвреживающих средств

На работах, связанных с загрязнением, выдается бесплатно за установленными нормами мыло. На работах, где возможное влияние на кожу вредных действующих веществ, выдаются бесплатно за установленными нормами смывающие и обезвреживающие средства.

Статья 166. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно за установленными нормами молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особенно вредными условиями труда предоставляется бесплатно за установленными нормами лечебно-профилактическое питание.

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

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

Цеха и производственные участки, где организуется снабжение газированной соленой водой, определяются центральным органом исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере санитарного и эпидемического благополучия населения, по согласованию с владельцем или уполномоченным им органом.

(С изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

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

Работникам, что работают в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых неотапливаемых помещениях, грузчикам и некоторым другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Владелец или уполномоченный им орган обязан оборудовать помещение для обогрева и отдыха работников.

#### Статья 169. Обязательные медицинские обзоры работников определенных категорий

Владелец или уполномоченный им орган обязан за свои средства организовать проведения предыдущего(при принятии на работу) и периодических(в течение трудовой деятельности) медицинских обзоров работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда или таких, где есть потребность в профессиональном отборе, а также ежегодного обязательного медицинского осмотра лиц в возрасте до 21 года.

Перечень профессий, работники которых подлежат медицинскому обзору, срок и порядок его проведения устанавливаются центральным органом исполнительной власти, которая обеспечивает формирование государственной политики в сфере здравоохранения, по согласованию с центральным органом исполнительной власти, которая обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны труда.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII,  
от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

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

Работников, которые нуждаются по состоянию здоровья предоставления более легкой работы, владелец или уполномоченный им орган должен перевести, за их согласием, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками хранится предыдущий средний заработок в течение двух недель со дня перевода, а в случаях, предусмотренных законодательством Украины, предыдущий средний заработок хранится на все время выполнения нижеоплачиваемой работы или предоставляется материальное обеспечение за общеобязательным государственным социальным страхованием.

(С изменениями, внесенными согласно  
законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII,

от 16.01.2003 г. N 429 - IV)

Статья 171. Обязанности владельца или уполномоченного им органу относительно расследования и учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве

Владелец или уполномоченный им орган должен проводить расследование и вести учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве в соответствии с порядком, установленным Кабинетом Министров Украины.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 19.05.89 г. N 7543 - XI; в редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 172. Применение труда инвалидов

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 173. Возмещение вреда в случае повреждения здоровья работников

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

(В редакции законов Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 16.01.2003 г. N 429 - IV)

Статья 173 1. Исключена.

(Дополнено статьей 173 1 согласно Законом Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII; исключена по закону Украины от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

## Глава XII ТРУД ЖЕНЩИН

Статья 174. Работы, на которых запрещается применение труды женщин

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



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

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

(С изменениями, внесенными по закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

Статья 175. Ограничение труда женщин на работах в ночное время

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

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

Отмечены в части первой настоящей статьи ограничения не распространяются на женщин, которые работают на предприятиях, где заняты лишь члены одной семьи.

(С дополнениями, внесенными согласно Законом Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 176. Запрет привлечения беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет, до ночных, сверхурочных работ, работ в выходные дни и направления их в командировку

Не допускается привлечения к работам в ночное время, до сверхурочных работ и работ в выходные дни и направления в командировку беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 30.10.87 г. N 4841 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

Статья 177. Ограничение привлечения женщин, которые имеют детей в возрасте от трех до четырнадцать лет или детей-инвалидов к сверхурочным работам и направлению их в командировку

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 30.10.87 г. N 4841 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

Статья 178. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на другую работу, которая является легче и исключает влияние неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка за предыдущей работой.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, которая является легче и исключает влияние неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущены вследствие этого рабочие дни за счет предприятия, учреждения, организации.

Женщины, которые имеют детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения предыдущей работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка за предыдущей работой к достижению ребенком возраста трех лет.

Если заработок лиц, отмеченных в частях первой и третьей настоящей статьи, на более легкой работе является выше, чем тот, который они получали к переводу, им выплачивается фактический заработок.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 30.10.87 г. N 4841 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

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

На основании медицинского заключения женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск в связи с беременностью и родами длительностью 70 календарные дни к родам и 56(в случае рождения двух и больше дети и в случае осложнения родов - 70) календарные дни после родов, начиная со дня родов.

Длительность отпуска в связи с беременностью и родами вычисляется суммарно и представляет 126 календарные дни(140 календарные дни - в случае рождения двух и больше дети и в случае осложнения родов). Она предоставляется женщинам полностью независимо от количества дней, фактически использованных к родам.

По желанию женщины ей предоставляется отпуск для ухода за ребенком к достижению ею трехлетнего возраста с выплатой за эти периоды помощи в соответствии с законодательством.

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

Отпуск для ухода за ребенком к достижению ею возраста трех лет не предоставляется, если ребенок находится на государственном содержании.

В случае, если ребенок нуждается домашнего присмотра, женщине в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы длительностью, определенной в медицинском заключении, но не более как к достижению ребенком шестилетнего возраста.

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

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указами Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 30.10.87 г. N 4841 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV, от 16.01.2003 г. N 429 - IV, от 15.01.2015 г. N 120 - VIII)

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

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

(В редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 181. Порядок предоставления отпуска для ухода за ребенком и зачисления ее к стажу работы

Отпуск для ухода за ребенком к достижению ею трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 этого Кодекса) предоставляются по заявлению женщины или лиц, отмеченных в части седьмой статье 179 этого Кодекса, полностью или частично в пределах установленного периода и оформляются приказом (распоряжением) владельца или уполномоченного им органу.

Отпуск для ухода за ребенком к достижению ею трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 этого Кодекса) засчитываются как к общему, так и к непрерывному стажу работы и к стажу работы за специальностью. Время отпусков, отмеченных в настоящей статье, к стажу работы, которая дает право на ежегодный отпуск, не засчитывается.

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; Закону Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Закону Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 182. Отпуска женщинам, которые усыновили детей

Женщинам, которые усыновили новорожденных детей непосредственно из роддома, предоставляется отпуск со дня усыновления длительностью 56 календарные дни (70 календарные дни - при усыновлении двух и больше дети) с выплатой государственной помощи в установленном порядке.

Женщинам, которые усыновили ребенка из числа детей-сирот или детей, лишенных родительской заботы, старше трех лет, предоставляется одноразовый оплачиваемый отпуск в связи с усыновлением ребенка длительностью 56 календарные дни (70 календарные дни - при усыновлении двух и больше детей) без учета праздничных и нерабочих дней после вступления в законную силу решением об усыновлении ребенка. Этот отпуск может быть использован также отцом ребенка.

Женщинам, которые усыновили ребенка (или одновременно двух и больше детей), предоставляется отпуск для присмотра за ней на условиях и в порядке, установленных статьями 179 и 181 этого Кодекса.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 21.12.83 г. N 6237 - X; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV, от 23.09.2008 г. N 573 - VI, от 21.12.2010 г. N 2824 - VI)

Статья 182 1. Дополнительный отпуск работникам, которые имеют детей или совершеннолетнего ребенка - инвалида с детства подгруппы А I группы

Женщине, которая работает и имеет двух или больше детей в возрасте до 15 лет, или ребенок-инвалид, или которая усыновила ребенка, матери инвалида с детства подгруппы А I группы, одинокой матери, отцу ребенка или инвалида с детства подгруппы А I группы, который воспитывает их без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также лицу, которое взяло под опеку ребенка или инвалида с детства подгруппы А I группы, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью 10 календарные дни без учета праздничных и нерабочих дней (статья 73 этого Кодекса).

При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска ее общая длительность не может превышать 17 календарные дни.

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

(Дополнено статьей 182 1 согласно Законом Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV; с изменениями и дополнениями, внесенными согласно с законами Украины от 06.02.2003 г. N 490 - IV, от 22.10.2004 г. N 2128 - IV, от 19.05.2009 г. N 1343 - VI, от 15.01.2015 г. N 120 - VIII)

Статья 183. Перерывы для кормления ребенка

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

Эти перерывы предоставляются не реже, чем через три часа длительностью не менее тридцать минут каждая.

При наличии двух и больше грудные дети длительность перерыва устанавливается не менее часа.

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

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются за средним заработком.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 30.10.87 г. N 4841 - XI; Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

Статья 184. Гарантии при принятии на работу и запрет освобождения беременных женщин и женщин, которые имеют детей

Запрещается отказывать женщинам в принятии на работу и снижать им заработную плату из мотивов, связанных с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - за наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида.

При отказе в принятии на работу отмеченным категориям женщин владелец или уполномоченный им орган обязаны сообщать им причины отказа в письменной форме. Отказ в принятии на работу может быть обжаловано в судебном порядке.

Освобождение беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет (до шести лет, - часть шестая статье 179), одинокие матери при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида по инициативе владельца или уполномоченного им органу не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается освобождение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство отмеченных женщин осуществляется также в случаях их освобождения после окончания срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними хранится средняя заработная плата, но не больше три месяца со дня окончания срочного трудового договора.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 30.10.87 г. N 4841 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII; Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

Статья 185. Предоставление беременным женщинам и женщинам, которые имеют детей в возрасте до четырнадцати лет, путевок к санаториям и домам отдыха и представление им материальной помощи

Владелец или уполномоченный им орган должен в случае необходимости выдавать беременным женщинам и женщинам, которые имеют детей в возрасте до четырнадцати лет или детей-инвалидов, путевки к санаториям и домам отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; в редакции Закона Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

Статья 186. Обслуживание матери на предприятиях, в организациях

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

Статья 186 1. Гарантии лицам, которые воспитывают малолетних детей без матери

Гарантии, установленные статьями 56, 176, 177, частями третьей, - восьмой статье 179, статьями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 этого Кодекса, распространяются также на родителей, которые воспитывают детей без матери(в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также на опекунов(попечителей) , приемных родителей.

(Дополнено статьей 186 1 по закону  
Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
с изменениями, внесенными согласно  
законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV,  
от 10.03.2010 г. N 1959 - VI)

### Глава XIII ТРУД МОЛОДЕЖИ

Статья 187. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

Несовершеннолетние, то есть лица, что не достигли восемнадцати лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в отрасли охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными законодательством Украины.

(С изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 188. Возраст, из которого допускается принятие на работу

Не допускается принятия на работу лиц младший шестнадцати лет.

При согласии одного из родителей или лица, что его заменяет, могут, как исключение, приниматься на работу лица, которые достигли пятнадцати лет.

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается принятие на работу учеников общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкой работы, которая не наносит вреда здоровью и не нарушает процесса учебы, в свободное от учебы время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста при согласии одного из родителей или лица, что его заменяет.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
Законом Украины от 05.06.92 г. N 2418 - XII)

Статья 189. Учет работников, которые не достигли восемнадцати лет

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

Статья 190. Работы, на которых запрещается применение труда лиц младший восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц младший восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

Запрещается также привлекать лица младший восемнадцати лет до поднимания и перемещения вещей, масса которых превышает установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, а также предельные нормы поднимания и перемещения тяжелых вещей лицами младший восемнадцати лет утверждаются центральным органом исполнительной власти, которая обеспечивает формирование государственной политики в сфере здравоохранения, по согласованию с центральным органом исполнительной власти, которая обеспечивает формирование государственной политики в сфере охраны труда.

(С изменениями, внесенными согласно законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

Статья 191. Медицинские обзоры лиц младший восемнадцати лет

Все лица младший восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предыдущего медицинского обзора и в дальнейшем, к достижению 21 года, ежегодно подлежат обязательному медицинскому обзору.

(В редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 192. Запрет привлекать работников младший восемнадцати лет до ночных, сверхурочных работ и работ в выходные дни

Запрещается привлекать работников младший восемнадцати лет до ночных, сверхурочных работ и работ в выходные дни.

(В редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 193. Нормы выработки для молодых рабочих

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

Для молодых рабочих, которые поступают на предприятие, в организацию после окончания общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также для тех, которые прошли учебу непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определенные ими сроки могут утверждаться сниженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются владельцем или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума

Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X)

Статья 194. Оплата труда работников младший восемнадцати лет при сокращенной длительности ежедневной работы

Заработная плата работникам младший восемнадцати лет при сокращенной длительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной длительности ежедневной работы.

Труд работников младший восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой за тарифной ставкой за время, на которое длительность их ежедневной работы сокращается сравнительно с длительностью ежедневной работы взрослых работников.

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

(С дополнениями, внесенными согласно  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

Статья 195. Отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет

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

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

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X;  
в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 196. Дополнительные гарантии в содействии трудоустройству

Для трудоустройства молодежи, которая закончила или прекратила учебу в общеобразовательных, профессионально-технических и высших учебных заведениях, освободилась из срочной военной службы, военной службы за призывом во время мобилизации, на особый период, военной службы за призывом лиц офицерского состава или альтернативной(невійськової) службы(в течение шести месяцев по завершении или прекращении учебы или службы) и впервые принимается на работу, детей-сирот и детей, лишенных родительской заботы, лиц, которым исполнилось 15 годы и которые при согласии одного из родителей или лица, которое их заменяет, могут, как исключение, приниматься на работу, а также других категорий лиц, которые имеют дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, предприятиям, учреждениям и организациям устанавливается квота в соответствии с Законом Украины "О занятости населения".

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР,  
от 16.10.2012 г. N 5462 - VI,  
от 28.12.2014 г. N 77 - VIII,



от 18.03.2015 г. N 259 - VIII)

#### Статья 197. Предоставления молоды первого рабочего места

Работоспособной молодежи - гражданам Украины в возрасте от 15 до 28 лет по завершении или прекращении учебы в общеобразовательных, профессиональных учебно-воспитательных и высших учебных заведениях, завершение профессиональной подготовки и переподготовки, а также после освобождения из срочной военной службы, военной службы за призывом во время мобилизации, на особый период, военной службы за призывом лиц офицерского состава или альтернативной(невійськової) службы предоставляется первое рабочее место на срок не менее два года.

Молодым специалистам - выпускникам государственных учебных заведений, потребность в которых раньше была заявлена предприятиями, учреждениями, организациями, предоставляется работа по специальности на период не менее три года в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 18.03.2015 г. N 259 - VIII)

#### Статья 198. Ограничение освобождения работников младший восемнадцати лет

Освобождение работников младший восемнадцати лет по инициативе владельца или уполномоченного им органу допускается, кроме сдержки общего порядка освобождения, только при согласии районной(городской) службы по делам детей. При этом освобождение из оснований, отмеченных в пунктах 1, 2 и 6 статье 40 этого Кодекса, осуществляется лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

(С изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 07.02.2007 г. N 609 - V)

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) предприятия, учреждения, организации и владелец или уполномоченный им орган рассматривают вопрос о поощрении молодых работников, распределении для них жилья и мест в общежитиях, охрану труда, их освобождения, использования средств на развитие культурно-массовой и спортивной работы при участии представителя молодежной организации на условиях, определенных коллективным договором.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума

Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X;  
в редакции Закона Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР;  
с изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

#### Глава XIV ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ СОЧЕТАЮТ РАБОТУ С УЧЕБОЙ

##### Статья 201. Организация производственной учебы

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодые, владелец или уполномоченный им орган организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другая производственная учеба за счет предприятия, организации, учреждения.

##### Статья 202. Создание необходимых условий для сочетания работы с учебой

Работникам, которые проходят производственную учебу или учатся в учебных заведениях без отрыва от производства, владелец или уполномоченный им орган должен создавать необходимые условия для сочетания работы с учебой.

(С изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

##### Статья 203. Поощрения работников, которые сочетают работу с учебой

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

(С изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

##### Статья 204. Осуществление производственной учебы в рабочее время

Теоретические занятия и производственная учеба при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве путем индивидуальной, бригадной и курсовой учебы осуществляются в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возраста, профессий и производства.

##### Статья 205. Недопустимость привлечения к работе, которая не касается специальности, которая изучается

В период производственной учебы, переквалификации или учебы другим специальностям работники не могут использоваться на любой работе, которая не касается специальности, которая изучается ими.

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

Рабочему, который успешно закончил производственную учебу, присваивается квалификация в соответствии с тарифно-квалификационным справочником и предоставляется работа в соответствии с приобретенной им квалификацией и присвоенным разрядом.

Статья 207. Оплата труда за время производственной учебы, переквалификации или учебы другим специальностям

За время прохождения производственной учебы, переквалификации или учебы другим специальностям работникам выплачивается заработная плата в порядке и в размерах, которые определяются законодательством.

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

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

(С изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

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

Для работников, которые успешно учатся в средних общеобразовательных вечерних(переменных) школах, классах, группах с дневной, заочной формами учебы при общеобразовательных школах, на период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов(при сокращении рабочего дня в течение недели). Эти лица освобождаются от работы в течение учебного года не более как на 36 рабочие дни при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от длительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Работникам, отмеченным в части первой настоящей статьи, за время освобождения от работы выплачивается 50 проценты средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже минимального размера заработной платы.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X;  
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

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

Владелец или уполномоченный им орган может предоставлять без вреда для производственной деятельности работникам, которые учатся в средних общеобразовательных вечерних(переменных) школах, классах, группах с дневной, заочной формами учебы при общеобразовательных школах, за их желанием, в период учебного года без сохранения заработной платы один-два свободных от работы дни на неделю.

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады  
Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X;  
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

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

Работникам, которые получают общее среднее образование в средних общеобразовательных вечерних(переменных) школах, классах, группах с дневной, заочной формами учебы при общеобразовательных школах, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на период складывания :

- 1) выпускного экзамена в основной школе - длительностью 10 календарные дни;
- 2) выпускных экзаменов в старшей школе - длительностью 23 календарных дни;
- 3) переводных экзаменов в основной и старшей школах - от 4 до 6 календарных дней.

Работникам, которые сдают экзамены экстерном за основную или старшую школу, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью соответственно 21 и 28 календарные дни.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиумы Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X; законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV, от 06.02.2003 г. N 490 - IV)

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

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

Работникам, которые учатся в средних общеобразовательных вечерних(переменных) школах, классах, группах с дневной, заочной формами учебы при общеобразовательных школах, ежегодные отпуска за их желанием предоставляются с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы к началу учебы в этих заведениях.

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

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X; Законом Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X; законами Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV,

от 06.02.2003 г. N 490 - IV)

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

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы длительностью 15 календарные дни без учета времени, необходимого для проезда к местонахождению учебного заведения и назад.

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиумы Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X; в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР; в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

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

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

1) на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, складывания зачетов и экзаменов для тех, кто учится на первом и втором курсах в высших учебных заведениях:

первого и второго уровней аккредитации с вечерней формой учебы - 10 календарные дни,  
третьего и четвертого уровней аккредитации с вечерней формой учебы - 20 календарные дни,  
независимо от уровня аккредитации с заочной формой учебы - 30 календарные дни;

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

первого и второго уровней аккредитации с вечерней формой учебы - 20 календарные дни,  
третьего и четвертого уровней аккредитации с вечерней формой учебы - 30 календарные дни,  
независимо от уровня аккредитации с заочной формой учебы - 40 календарные дни;

3) на период сдачи государственных экзаменов в высших учебных заведениях независимо от уровня аккредитации - 30 календарные дни;

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

Длительность дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, которые получают второе(следующую) высшее образование за заочной(вечерней) формой учебы в учебных заведениях последиplomного образования и высших учебных заведениях, которые имеют в своем подчинении подразделения последиplomного образования, определяется как для лиц, которые учатся на третьем и следующих курсах высшего учебного заведения соответствующего уровня аккредитации.

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

Работникам, которые учатся без отрыва от производства в аспирантуре и успешно выполняют индивидуальный план подготовки, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью 30 календарные дни.

Для работников, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами учебы, где учебный процесс имеет свои особенности, законодательством может устанавливаться другая длительность отпусков в связи с учебой.

Отпуска, предусмотренные пунктами 1 и 2 части первой и частью четвертой настоящей статьи, предоставляются на протяжении учебного года.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР; от 18.09.98 г. N 117 - XIV, от 06.02.2003 г. N 490 - IV)

Статья 217. Сохранение заработной платы на время дополнительных отпусков в связи с учебой

На время дополнительных отпусков в связи с учебой (статьи 211, 213, 216 этого Кодекса) за работниками по основному месту работы хранится средняя заработная плата.

(В редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 218. Предоставления работникам, которые учатся в высших учебных заведениях и аспирантуре, свободных от работы дней

Работникам, которые учатся на последних курсах высших учебных заведений, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта(работы) или сдачи государственных экзаменов предоставляется еженедельно при шестидневной рабочей неделе один свободный от работы день для подготовки к занятиям с оплатой его в размере 50 проценты получаемой заработной платы, но не ниже минимального размера заработной платы.

При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от длительности рабочей смены при условии сохранения общего количества свободных от работы часов.

В течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта(работы) или сдачи государственных экзаменов работникам, за их желанием, может быть предоставлено дополнительно еще один-два свободных от работы дни на неделю без сохранения заработной платы.

Работникам, которые учатся без отрыва от производства в аспирантуре, за их желанием в течение четырех лет учебы предоставляется один свободный от работы день на неделю с оплатой его в размере 50 процентов средней заработной платы работника.

Работникам, которые учатся без отрыва от производства в аспирантуре, в течение четвертого года учебы предоставляется за их желанием дополнительно еще один свободный от работы день на неделю без сохранения заработной платы.

(В редакции Закона Украины  
от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 219. Оплата проезда к месту нахождения высшего учебного заведения

Владелец или уполномоченный им орган оплачивает работникам, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами учебы, проезд к месту нахождения учебного заведения и назад один раз на год на установочные занятия, для выполнения лабораторных работ и складывания зачетов и экзаменов - в размере 50 процентов стоимости проезда.

В таком же размере осуществляется оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта(работы) или сдачи государственных экзаменов.

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 21.12.83 г. N 6237 - X;  
в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

Статья 220. Ограничение сверхурочных работ для работников, которые учатся

Работников, которые учатся без отрыва от производства в средних и профессионально-технических учебных заведениях, запрещается привлекать в дни занятий к сверхурочным работам.

(В редакции Закона Украины  
от 18.09.98 г. N 117 - XIV)

## Глава XV ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

(Глава с изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 05.06.75 г. N 3866 - VIII  
от 24.12.76 г. N 1616 - IX,  
от 24.01.83 г. N 4617 - X  
от 21.12.83 г. N 6237 - X  
от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
в редакции Закона Украины от 18.02.92 г. N 2134 - XII)

Статья 221. Органы, которые рассматривают трудовые споры

Трудовые споры рассматриваются:

- 1) комиссией по трудовым спорам;
- 2) районными, районными в городе, городскими или горрайонными судами.

Такой порядок рассмотрения трудовых споров, которые возникают между работником и владельцем или уполномоченным им органом, применяется независимо от формы трудового договора.

Установленный порядок рассмотрения трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной платной должности членов общественных и других объединений граждан по решению органов, что их избрали.

(С изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 15.05.2003 г. N 762 - IV)

Статья 222. Порядок рассмотрения трудовых споров некоторых категорий работников

Особенности рассмотрения трудовых споров судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и других учреждений прокуратуры, которые имеют классные чины, устанавливаются законодательством.

Статья 223. Организация комиссий по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам избирается общими собраниями(конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее как 15 человек.

Порядок избрания, численность, состав и срок полномочий комиссии определяются общими собраниями(конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации. При этом количество рабочих в составе комиссии по трудовым спорам предприятия должно быть не менее половины ее состава.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, его заместителей и секретаря комиссии.

По решению общих собраний(конференции) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации могут быть созданы комиссии по трудовым спорам в цехах и других аналогичных подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам предприятий, учреждений, организаций.

В комиссиях по трудовым спорам подразделений могут рассматриваться трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Организационно-техническое обеспечение комиссии по трудовым спорам(предоставление оборудованного помещения, печатной и другой техники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т. др.) осуществляется владельцем или уполномоченным им органом.

Комиссия по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации имеет печать установленного образца.

Статья 224. Компетенция комиссии по трудовым спорам



Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, которые возникают на предприятиях, в учреждениях, организациях, за исключением споров, отмеченных в статьях 222, 232 этого Кодекса.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзной организации, что представляет его интересы, не урегулировал расхождения при непосредственных переговорах с владельцем или уполномоченным им органом.

Статья 225. Сроки обращения к комиссии по трудовым спорам и порядок принятия заявлений работника

Работник может обратиться к комиссии по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в спорах о выплате подлежащей ему заработной платы - без ограничения любым сроком.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его обновить.

Заявление работника, которое пришло к комиссии, подлежит обязательной регистрации.

(С дополнениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 11.07.2001 г. N 2620 - III)

Статья 226. Порядок и сроки рассмотрения трудового спору в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня представления заявления. Споры должны рассматриваться в присутствии работника, который подал заявление, представителей владельца или уполномоченного им органу. Рассмотрение спора при отсутствии работника допускается лишь по его письменному заявлению. По желанию работника при рассмотрении спора от его имени может выступать представитель профсоюзного органа или за выбором работника другое лицо, в том числе адвокат.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается к следующему заседанию. При повторной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии этого заявления с рассмотрения, которое не лишает работника права подать заявление опять в пределах трехмесячного срока со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать специалистам проведения технических, бухгалтерских и других проверок, требовать от владельца или уполномоченного им органу необходимые расчеты и документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствующие не менее две трети избранных в ее состав членов.

Работник и владелец или уполномоченный им орган имеют право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Член комиссии, которому заявлено отвод, не берет участия в решении вопроса об отводе.

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и секретарем.

## Статья 227. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

В решении отмечаются: полное наименование предприятия, учреждения, организации, фамилию, имя и отчество работника, который обратился к комиссии, или его представителю, дата обращения к комиссии и дата рассмотрения спора, суть спору, фамилии членов комиссии, владельца или представителей уполномоченного им органу, результаты голосования и мотивированное решение комиссии.

Копии решения комиссии в трехдневный срок вручаются работнику, владельцу или уполномоченному им органу.

## Статья 228. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам

В случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам работник или владелец или уполномоченный им орган могут обжаловать ее решения в суд в десятидневный срок со дня вручения им выписки из протокола заседания комиссии или его копии. Пропуск указанного срока не является основанием отказа в принятии заявления. Признав причины пропуска почтенными, суд может обновить этот срок и рассмотреть спор по существу. В случае когда пропущенный срок не будет обновлен, заявление не рассматривается, и остается в силе решение комиссии по трудовым спорам.

## Статья 229. Срок выполнения решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит выполнению владельцем или уполномоченным им органом в трехдневный срок по окончании десяти дней, предусмотренных на их обжалование (статья 228), за исключением случаев, предусмотренных частью пятой статьи 235 этого Кодекса.

## Статья 230. Порядок выполнения решения комиссии по трудовым спорам

В случае невыполнения владельцем или уполномоченным им органом решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 229) работнику комиссией по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации кажется удостоверение, которое имеет силу исполнительного листа.

В удостоверении указываются наименования органа, который вынес решение относительно трудового спора, дата принятия и выдачи и номер решения, фамилию, имя, отчество и адрес взыскателя, наименования и адрес должника, номера его счетов в банках, решение по существу спору, срок предъявления удостоверения к выполнению. Удостоверение удостоверяется подписью председателя или заместителя председателя комиссии по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации и печатью комиссии по трудовым спорам.

Удостоверение не выдается, если работник или владелец или уполномоченный им орган обратился в установленный статьей 228 срок с заявлением о решении трудового спора к районному, районному в городе, городского или горрайонного суда.

На основании удостоверения, предъявленного не позже трехмесячного срока к районному, городскому(города областного значения), районному в городе отделу государственной исполнительной службы, государственный исполнитель выполняет решение комиссии по трудовым спорам в принудительном порядке.

(С изменениями, внесенными согласно законами Украины от 19.10.2000 г. N 2056 - III, от 15.05.2003 г. N 762 - IV)

Статья 231. Рассмотрение трудовых споров в районных, районных в городе, городских или горрайонных судах

В районных, районных в городе, городских или горрайонных судах рассматриваются трудовые споры за заявлениями:

1) работник или владелец или уполномоченный им органу, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации(подразделению).

2) исключено

(С изменениями, внесенными согласно законами Украины от 15.05.2003 г. N 762 - IV, от 14.10.2014 г. N 1697 - VII)

Статья 232. Трудовые споры, которые подлежат непосредственному рассмотрению в районных, районных в городе, городских или горрайонных судах

Непосредственно в районных, районных в городе, городских или горрайонных судах рассматриваются трудовые споры за заявлениями:

1) работника предприятий, учреждений, организаций, где комиссии по трудовым спорам не избираются;

2) работников о возобновлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, изменение даты и формулировку причины освобождения, оплату за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, указанных в части третьей статье 221 и статье 222 этого Кодекса;

3) руководителя предприятия, учреждения, организации(филиала, представительства, отделения и другого отделенного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, учреждения, организации, его заместителей, а также служебных лиц органов доходов и собраний, которым присвоены специальные звания, и служебные лица центральных органов исполнительной власти, которые реализуют государственную политику в сферах государственного финансового контроля и контроля за ценами; руководящих работников, которые избираются, утверждаются или назначаются на должности государственными органами, органами местного самоуправления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан по вопросам освобождения, изменения даты и формулировки причины освобождения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула и наложения дисциплинарных взысканий, за исключением споров работников, указанных в части третьей статье 221 и статье 222 этого Кодекса;

4) владельца или уполномоченного им органу о возмещении работниками материального вреда, причиненного предприятию, учреждению, организации;

5) работники в вопросе применения законодательства о труде, которое в соответствии с действующим законодательством предварительно было решено владельцем или уполномоченным им органом и выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации(подразделению) в пределах данных им прав;

6) работники об оформлении трудовых отношений в случае выполнения ими работы без заключения трудового договора и установления периода такой работы.

Непосредственно в районных, районных в городе, городских или горрайонных судах рассматриваются также споры об отказе в принятии на работу:

1) работника, приглашенного на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации;

2) молодых специалистов, которые закончили высшее учебное заведение и в установленном порядке направлены на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;

3) беременных женщин, женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет или ребенка-инвалида, а одиноких матерей (родителей) - при наличии ребенка в возрасте до 14 лет;

4) выборных работников после окончания срока полномочий;

5) работники, которым дано право поворотного принятия на работу;

6) других лиц, с которыми владелец или уполномоченный им орган в соответствии с действующим законодательством обязан заключить трудовой договор.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 19.11.93 г. N 3632 - XII, от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 15.05.2003 г. N 762 - IV, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI, от 15.05.2013 г. N 239 - VII, от 04.07.2013 г. N 406 - VII, от 28.12.2014 г. N 77 - VIII)

Статья 233. Сроки обращения к районному, районному в городе, городскому или горрайонному суду за решением трудовых споров

Работник может обратиться с заявлением о решении трудового спора непосредственно к районному, районному в городе, городского или горрайонного суда в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об освобождении - в месячный срок со дня вручения копии приказа об освобождении или со дня выдачи трудовой книжки.

В случае нарушения законодательства об оплате труда работник имеет право обратиться в суд с иском о взыскании надлежащей ему заработной платы без ограничения любым сроком.

Для обращения владельца или уполномоченного им органу в суд в вопросах взыскания из работника материального вреда, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год со дня выявления причиненного работником вреда.

Установлен частью третьей настоящей статьи срок применяется и при обращении к суду вышестоящего органа.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно с законами Украины от 11.07.2001 г. N 2620 - III, от 15.05.2003 г. N 762 - IV)

(положению части первой статьи 233 во взаимосвязи с положениями статей 116, 117, 237 1 этого кодекса дано официальное толкование Решением Конституционного Суда Украины от 22.02.2012 г. N 4-рп/2012)

(положению части второй статьи 233 в системной связи с положениями статей 1, 12 Закона Украины "Об оплате труда" от 24 марта 1995 года N 108/95-ВР дано официальное толкование Решением Конституционного Суда Украины от 15.10.2013 г. N 8-рп/2013)

(положению части второй статьи 233 дано официальное толкование Решением Конституционного Суда Украины от 15.10.2013 г. N 9-рп/2013)

(С изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 14.10.2014 г. N 1697 - VII)

Статья 234. Возобновление судорог сроков, пропущенных из уважительных причин

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленным статьей 233 этого Кодекса, районный, районный в городе, городской или горрайонный суд может обновить эти сроки.

(С изменениями, внесенными согласно Законом Украины от 15.05.2003 г. N 762 - IV)

Статья 235. Возобновление на работе, изменение формулировки причин освобождения, оформления трудовых отношений с работником, который выполнял работу без заключения трудового договора, и установления периода такой работы

В случае освобождения без законного основания или незаконного перевода на другую работу, в том числе в связи с сообщением о нарушении требований Закона Украины "О предотвращении коррупции" другим лицом, работник должен быть обновлен на предыдущей работе органом, который рассматривает трудовой спор.

При вынесении решения о возобновлении на работе орган, который рассматривает трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более как за один год. Если заявление о возобновлении на работе рассматривается больше одного года не по вине работника, орган, который рассматривает трудовой спор, выносит решение о выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случае признания формулировки причины освобождения неправильным или таким, которое не отвечает действующему законодательству, в случаях, когда это не тянет возобновления работника на работе, орган, который рассматривает трудовой спор, обязанный изменить формулировку и указать в решении причину освобождения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и с ссылкой на соответствующую статью(пункт) закона. Если неправильная формулировка причины освобождения в трудовой книжке препятствовала трудоустройству работника, орган, который рассматривает трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула в порядке и на условиях, предусмотренных частью второй настоящей статьи.

В случае наличия оснований для возобновления на работе работника, который был освобожден в связи с осуществленным им или членом его семьи сообщением о нарушении требований Закона Украины "О предотвращении коррупции" другим лицом, и за его отказы от такого возобновления орган, который рассматривает трудовой спор, принимает решение о выплате ему компенсации в размере шестимесячного среднего заработка.

В случае задержки выдачи трудовой книжки по вине владельца или уполномоченного им органу работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

При вынесении решения об оформлении трудовых отношений с работником, который выполнял работу без заключения трудового договора, и установления периода такой работы или работы на условиях неполного рабочего времени, в случае фактического выполнения работы полное рабочее время, установленное на предприятии, в учреждении, организации, орган, который рассматривает трудовой спор, одновременно принимает решение о начислении и выплате такому работнику заработной платы в размере не ниже средней заработной платы за соответствующим видом экономической деятельности в регионе в соответствующем периоде без учета фактически выплаченной заработной платы, о начислении и уплате в соответствии с законодательством налога на доходы физических лиц и суммы единственного взноса на общеобязательное государственное социальное страхование за установленный период работы.

Решение о возобновлении на работе незаконно освобожденного или переведенного на другую работу работника, принятом органом, который рассматривает трудовой спор, подлежит немедленному выполнению.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно законами Украины от 14.10.2014 г. N 1700 - VII какой вводится в действие с 26.04.2015 г., от 28.12.2014 г. N 77 - VIII)

Статья 236. Оплата вынужденного прогула при задержке выполнении решения о возобновлении на работе работника

В случае задержки владельцем или уполномоченным им органом выполнения решения органа, который рассматривал трудовой спор о возобновлении на работе незаконно освобожденного или переведенного на другую работу работника, этот орган выносит решение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за время задержки.

Статья 237. Возложение материальной ответственности на служебное лицо, виновата в незаконном освобождении или переводе работника

Суд возлагает на служебное лицо, виновата в незаконном освобождении или переводе работника на другую работу, обязанность покрыть вред, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой работнику времени вынужденного прогула или времени выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если освобождение или перевод осуществлено с нарушением закона или если владелец или уполномоченный им орган задержал выполнение решения суда о возобновлении на работе.

Статья 237 1. Возмещение владельцем или уполномоченным им органом морального вреда

Возмещение владельцем или уполномоченным им органом морального вреда работнику осуществляется в случае, если нарушение его законных прав привели к моральным страданиям, потере нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Порядок возмещения морального вреда определяется законодательством.

(Дополнено статьей 237 1 согласно  
Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356 - XIV)

Статья 238. Удовлетворение денежных требований

При рассмотрении трудовых споров в вопросах о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статья 235), орган, который рассматривает спор, имеет право вынести решение о выплате работнику надлежащих сумм без ограничения любым сроком.

Статья 239. Ограничение поворота выполнения решений  
по трудовым спорам

В случае отмены выполненных судебных решений о взыскании заработной платы или других выплат, которые vyplывают из трудовых правоотношений, поворот выполнения допускается лишь тогда, когда отмененное решение основывалось на поставленных в известность истцом неправдивых сведениях или поданных им подделанных документах.

Из этих же оснований допускается взыскание из работников сумм, выплаченных им в соответствии с ранее принятого решения комиссии по трудовым спорам при повторном рассмотрении спора.

Статья 240. Исключенная.

Статья 240 1. Принятие решений органом, который рассматривает трудовые споры, в случае невозможности возобновления работника на работе в результате прекращения деятельности предприятия, учреждения, организации

В случае, когда работник освобожден без законного основания или с нарушением установленного порядка, но возобновление его на предыдущей работе невозможно в результате ликвидации предприятия, учреждения, организации, орган, который рассматривает трудовой спор, обязывает ликвидационную комиссию или владельца(орган, уполномоченный управлять имуществом ликвидированного предприятия, учреждения, организации, а в соответствующих случаях - правопреемника), выплатить работнику заработную плату за все время вынужденного прогула. Одновременно орган, который рассматривает трудовой спор, признает работника таким, которого было освобождено за пунктом 1 статьи 40 этого Кодекса. На такого работника распространяются льготы и компенсации, предусмотренные статьей 49-3 этого Кодекса для высвобождаемых работников, а его занятость обеспечивается в соответствии с Законом Украины "О занятости населения".

(Дополнено статьей 240 1 согласно  
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

Статья 241. Исключенная.

Статья 241 1. Вычисление сроков, предусмотренных этим Кодексом

Сроки возникновения и прекращения трудовых прав и обязанностей вычисляются годами, месяцами, неделями и днями.

Срок, вычисляемый годами, заканчивается в соответствующий месяц и число последнего года срока.

Срок, вычисляемый месяцами, заканчивается в соответствующее число последнего месяца срока. Если конец срока, вычисляемого месяцами, приходится на такой месяц, что соответствующего числа не имеет, то срок заканчивается в последний день этого месяца.

Срок, вычисляемый неделями, заканчивается в соответствующий день недели.

Когда сроки определяются днями, то их вычисляют со дня, следующего после того дня, с которого начинается срок. Если последний день срока приходится на праздничный, выходной или нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший рабочий день.

(Дополнено статьей 241 1 согласно  
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

Статья 242. Исключенная.

Глава XVI

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ, УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ  
ПРЕДПРИЯТИЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ

(название главы в редакции Указа Президиума Верховного  
Советы Украинской ССР от 27.02.85 г. N 8474 - X)

Статья 243. Право граждан на объединение в профессиональные союзы

В соответствии с Конституцией Украины и Закона Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" граждане Украины имеют право на основе свободного волеизъявления без любого разрешения создавать профессиональные союзы с целью представительства, осуществления и защиты своих трудовых и социально-экономических прав и интересов, вступать к ним и выходить из них на условиях и в порядке, определенных их уставами, участвовать в работе профессиональных союзов.

Государство признает профессиональные союзы полномочными представителями работников и защитниками их трудовых, социально-экономических прав и интересов в органах государственной власти и местного самоуправления, в отношениях с владельцем или уполномоченным им органом, а также с другими объединениями граждан.

(С изменениями, внесенными согласно  
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР;  
в редакции Закона Украины  
от 05.04.2001 г. N 2343 - III)

Статья 244. Права профессиональных союзов, их объединений



Права профессиональных союзов, их объединений определяются Конституцией Украины, Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", этим Кодексом, другими нормативно-правовыми актами.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 27.02.85 г. N 8474 - X; законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 05.07.95 г. N 263/95-ВР; в редакции Закона Украины от 05.04.2001 г. N 2343 - III)

Статья 245. Право работников участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Работники имеют право участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями через общие собрания(конференции), советы трудовых коллективов, профессиональные союзы, которые действуют в трудовых коллективах, другие органы, уполномоченные трудовым коллективом на представительство, вносить предложения относительно улучшения работы предприятия, учреждения, организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

Владелец или уполномоченный им орган обязан создавать условия, которые бы обеспечивали участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Служебные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны в установленный срок рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщать им о принятых мерах.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 27.02.85 г. N 8474 - X, от 27.05.88 г. N 5938 - XI; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 246. Первичные профсоюзные организации на предприятиях, в учреждениях, организациях

Первичные профсоюзные организации на предприятиях, в учреждениях, организациях и их структурных подразделениях представляют интересы своих членов и защищают их труд, социально-экономические права и интересы.

Первичные профсоюзные организации осуществляют свои полномочия через образованные в соответствии с уставом(положение) выборные органы, а в организациях, где выборные органы не образуются, - через профсоюзного представителя, уполномоченного согласно уставу на представительство интересов членов профессионального союза, который действует в пределах прав, предоставленных Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и уставом профессионального союза.

В случае, если на предприятии, в учреждении, организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, представительство коллективных интересов работников предприятия, учреждения, организации относительно заключения коллективного договора осуществляется объединенным представительским органом в порядке, определенном частью второй статьи 12 этого Кодекса.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; в редакции законов Украины от 05.04.2001 г. N 2343 - III,

от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

Статья 247. Полномочия выборного органа первичной профсоюзной организации на предприятии, в учреждении, организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации на предприятии, в учреждении, организации:

- 1) заключает и контролирует выполнение коллективного договора, отчитывается о его выполнении на общих собраниях трудового коллектива, обращается с требованием к соответствующим органам о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение условий коллективного договора;
- 2) вместе с владельцем или уполномоченным им органом решает вопрос ввода, пересмотра и изменений норм труда;
- 3) вместе с владельцем или уполномоченным им органом решает вопрос оплаты труда работников, форм и систем оплаты труда, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий ввода и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных выплат;
- 4) вместе с владельцем или уполномоченным им органом решает вопрос рабочего времени и часа отдыха, согласовывает графику изменяемости и предоставления отпусков, ввода подытоженного учета рабочего времени, дает разрешение на проведение сверхурочных работ, работ в выходные дни и тому подобное;
- 5) вместе с владельцем или уполномоченным им органом решает вопрос социального развития предприятия, улучшения условий труда, материально-бытового, медицинского обслуживания работников;
- 6) участвует в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот;
- 7) участвует в разработке правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения или организации;
- 8) представляет интересы работников по их поручению во время рассмотрения индивидуальных трудовых споров и в коллективном трудовом споре, способствует его решению;
- 9) принимает решение о требовании к владельцу или уполномоченному им органу разорвать трудовой договор (контракт) с руководителем предприятия, учреждения, организации, если он нарушает Закон Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законодательство о труде, уклоняется от участия в переговорах относительно заключения или изменения коллективного договора, не выполняет обязательств по коллективному договору, допускает другие нарушения законодательства о коллективных договорах;
- 10) предоставляет согласие или отказывает в предоставлении согласия на расторжение трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органу с работником, который является членом профессионального союза, что действует на предприятии, в учреждении и организации, в случаях, предусмотренных законом;
- 11) участвует в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, в работе комиссии по вопросам охраны труда;

12) осуществляет общественный контроль за выполнением владельцем или уполномоченным им органом законодательства о труде и о охране труда, за обеспечением на предприятии, в учреждении, организации безопасных и безвредных условий труда, производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда, требует устранения выявленных недостатков;

13) осуществляет контроль за подготовкой и представлением владельцем или уполномоченным им органом документов, необходимых для назначения пенсий работникам и членам их семей;

14) осуществляет контроль за предоставлением пенсионерам и инвалидам, которые к выходу на пенсию работали на предприятии, в учреждении, организации, права пользования наравне с его работниками имеющимися возможностями относительно медицинского обслуживания, обеспечения жильем, путевками к оздоровительным и профилактическим заведениям и другими социальными услугами и льготами согласно уставу предприятия, учреждения, организации и коллективному договору;

15) представляет интересы застрахованных лиц в комиссии по социальному страхованию, направляет работников к санаториям, профилакториям и домам отдыха, туристических комплексов, баз и оздоровительных заведений на условиях, предусмотренных коллективным договором или соглашением, проверяет состояние организации медицинского обслуживания работников и членов их семей;

16) определяет вместе с владельцем или уполномоченным им органом в соответствии с коллективным договором размер средств, которые будут направлены на строительство, реконструкцию, содержание жилья, ведет учет граждан, которые нуждаются улучшения жилищных условий, распределяет в установленном законодательством порядке обитаемую площадь в домах, построенных за средства или при участии предприятия, учреждения, организации, а также обитаемую площадь, которая предоставляется владельцу в распоряжение в других домах, осуществляет контроль за жилищно-бытовым обслуживанием работников;

17) представляет интересы работников предприятия-должника в ходе процедуры банкротства.

Выборные органы профсоюзной организации, которые действуют на предприятии, в учреждении, организации, имеют также другие права, предусмотренные законодательством Украины.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X, от 27.02.85 г. N 8474 - X, от 27.05.88 г. N 5938 - XI; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 05.04.2001 г. N 2343 - III, от 16.01.2003 г. N 429 - IV, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

Статья 248. Гарантии деятельности профсоюзов

Для реализации полномочий профсоюзов, предусмотренных Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", члены выборных органов профсоюзных организаций предприятий, учреждений и организаций, вышестоящих профсоюзных органов, а также полномочные представители этих органов имеют право:

- 1) беспрепятственно посещать и осматривать места работы на предприятии, в учреждении, организации, где работают члены профсоюзов;
- 2) требовать и получать от владельца или уполномоченного им органу, другого должностного лица соответствующие документы, сведения и объяснения относительно условий труда, выполнения коллективных договоров, сдержки законодательства о труде и социально-экономических прав работников;
- 3) непосредственно обращаться в устной или письменной форме к владельцу или уполномоченному им органу, должностных лиц по профсоюзным вопросам;
- 4) проверять работу заведений торговли, общественного питания, здравоохранения, детских заведений, общежитий, транспортных предприятий и предприятий бытового обслуживания, которые принадлежат или оказывают услуги предприятию, учреждению, организации, в которых работают члены профсоюзов;
- 5) размещать собственную информацию в помещениях и на территории предприятия, учреждения, организации в доступных для работников местах;
- 6) проверять расчеты из оплаты труда и государственного социального страхования, использования средств на социальные и культурные мероприятия и жилищное строительство.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; в редакции Закона Украины от 05.04.2001 г. N 2343 - III)

Статья 249. Обязанность владельца или уполномоченного им органу относительно создания условий для деятельности профсоюзов

Владелец или уполномоченный им орган обязан способствовать созданию надлежащих условий для деятельности первичных профсоюзных организаций, что действуют на предприятии, в учреждении, организации.

Помещение для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, которые являются членами профессионального союза, со всем необходимым оборудованием, связью, отоплением, освещением, уборкой, транспортом, охраной предоставляется владельцем или уполномоченным им органом в порядке, предусмотренном коллективным договором.

При наличии письменных заявлений работников, которые являются членами профессионального союза, владелец или уполномоченный им орган ежемесячно безвозмездно удерживает из заработной платы и перечисляет на счет профессионального союза членские профсоюзные взносы работников в соответствии с заключенным коллективным договором или отдельным соглашением в сроки, определенные настоящим договором или соглашением. Владелец или уполномоченный им орган не вправе задерживать перечисления отмеченных средств.

Споры, связанные с невыполнением владельцем или уполномоченным им органом этих обязанностей, рассматриваются в судебном порядке.

Дома, помещения, сооружения, в том числе арендованные, предназначенные для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников предприятия, учреждения, организации и членов их семей, а также оздоровительные лагеря могут передаваться на договорных принципах в пользование профсоюзным организациям этого предприятия, учреждения, организации.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; законами Украины от 05.04.2001 г. N 2343 - III, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

Статья 250. Отчисление средств предприятиями, учреждениями, организациями первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу

Владельцы или уполномоченные ими органы обязаны отчислять средства первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу в размерах, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, но не меньше чем 0,3 процента фонда оплаты труда в соответствии с Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; в редакции законов Украины от 05.04.2001 г. N 2343 - III, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

(установлено, что нормы и положения статьи 250 применяются в порядке и размерах, установленных Кабинетом Министров Украины, исходя из имеющихся финансовых ресурсов государственного и местного бюджетов и бюджетов фондов общеобязательного государственного социального страхования, по закону Украины от 08.07.2010 г. N 2456 - VI, учитывая изменения, внесенные Законом Украины от 28.12.2014 г. N 79, - VIII, по закону Украины от 28.12.2014 г. N 80 - VIII)

Статья 251. Обязанность владельца или уполномоченного им органу предоставлять информацию на запросы профсоюзов, их объединений

Владелец или уполномоченный им орган обязан в недельный срок предоставлять на запросы профсоюзов, их объединений информацию относительно условий и оплаты труда работников, социально-экономического развития предприятия, учреждения, организации и выполнения коллективных договоров и соглашений.

В случае задержки выплаты заработной платы владелец или уполномоченный им орган обязан по требованию выборных профсоюзных органов предоставить письменное разрешение на получение в банках информации о наличии средств на счетах предприятия, учреждения, организации или получить такую информацию в банках и предоставить ее профсоюзному органу. В случае отказа владельца или уполномоченного им органу предоставить такую информацию или разрешение на получение информации его действия или бездействие могут быть обжалованы в суд.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно с законами Украины от 05.04.2001 г. N 2343 - III, от 10.07.2003 г. N 1096 - IV)

Статья 252. Гарантии для работников предприятий, учреждений, организаций, избранных к профсоюзным органам

Работникам предприятий, учреждений, организаций, избранным в состав выборных профсоюзных органов, гарантируются возможности для осуществления их полномочий.

Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечения к дисциплинарной ответственности работников, которые являются членами выборных профсоюзных органов, допускается лишь за предыдущим согласием выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Освобождение членов выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации(в том числе структурных подразделений), его руководителей, профсоюзного представителя(там, где не избирается выборный орган профессионального союза), кроме случаев сдержки общего порядка допускается при наличии предыдущего согласия выборного органа, членами которого они являются, а также высшего выборного органа этого профессионального союза(объединение профессиональных союзов).

Освобождение по инициативе владельца или уполномоченного им органу работников, которые избирались в состав профсоюзных органов предприятия, учреждения, организации, не допускается на протяжении года после окончания срока, на который избирался этот состав(кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в связи с состоянием здоровья, которое препятствует продолжению данной работы, или совершения работником действий, за которые законом предусмотренная возможность увольнения из работы или службы). Такая гарантия не предоставляется работникам в случае досрочного прекращения полномочий в этих органах в связи с неподобающим выполнением своих обязанностей или по собственному желанию, за исключением случаев, если это связано с состоянием здоровья.

Работникам, освобожденным в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, после окончания срока их полномочий предоставляется предыдущая работа (должность) или при согласии работника другая равноценная работа(должность).

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своих производственных или служебных обязанностей, предоставляется на условиях, предусмотренных коллективным договором, свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в консультациях и переговорах, выполнения других общественных долгов в интересах трудового коллектива, а также на время участия в работе выборных профсоюзных органов, но не менее как 2 часа на неделю.

На время профсоюзной учебы работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов предприятия, учреждения, организации, предоставляется дополнительный отпуск длительностью до 6 календарных дней с сохранением средней заработной платы за счет владельца или уполномоченного им органу.

За работниками, избранными в состав выборных органов профсоюзной организации, которая действует на предприятии, в учреждении, организации, хранятся социальные льготы и поощрения, установленные для других работников по месту работы в соответствии с законодательством. На предприятии за счет его средств этим работникам могут быть предоставлены дополнительные льготы, если это предусмотрено коллективным договором.

Положения настоящей статьи в части особенностей привлечения к дисциплинарной ответственности и освобождению не распространяются на прокуроров, работников органов внутренних дел, Службы безопасности Украины, Государственного бюро расследований Украины и органов, которые осуществляют контроль за сдержкой налогового законодательства.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X,

от 27.05.88 г. N 5938 - XI;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
законами Украины от 05.04.2001 г. N 2343 - III,  
от 10.07.2003 г. N 1096 - IV,  
от 14.10.2014 г. N 1697 - VII)

## Глава XVI- А ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

(Дополнено главой XVI- А согласно Указу Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 27.05.88 г. N 5938 - XI)

### Статья 252 1. Трудовой коллектив предприятия

Трудовой коллектив предприятия образуют все граждане, которые своим трудом участвуют в его деятельности на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, которые регулируют трудовые отношения работника с предприятием.

Полномочия трудового коллектива определяются законодательством.

(В редакции Закона Украинской  
ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

### Статья 252 2. Исключена.

(по закону Украинской  
ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

### Статья 252 3. Исключена.

(по закону Украинской  
ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

### Статья 252 4. Исключена.

(по закону Украинской  
ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

### Статья 252 5. Общие принципы материальной заинтересованности трудового коллектива в результатах хозяйственной деятельности

Достижение и потери в работе предприятия непосредственно обозначаются на уровне хозрасчетного дохода коллектива, благополучии каждого работника. Предприятие, которое обеспечивает производство и реализацию лучшей продукции(работ, услуг) с меньшими расходами, получает больший хозрасчетный доход и преимущество в своем производственном и социальном развитии и оплате труда работников.

Возмещение предприятием убытков, причиненных другим организациям и государству, уплата штрафов, неустоек и других санкций, установленных законодательством, осуществляется за счет хозрасчетного дохода коллектива. Владелец или уполномоченный им орган определяет конкретные подразделения и работников, виновных в причинении убытков, что их испытало предприятие, доводит об этом к сведению трудового коллектива и возлагает на конкретные подразделения и работников имущественную(материальную) ответственность в соответствии с законодательством.

## Статья 252 6. Формирования коллектива бригады

Зачисление в бригаду новых работников осуществляется при согласии коллектива бригады. Не допускается отказа бригады в зачислении работников, направленных в бригаду в порядке трудоустройства в соответствии с законодательством (молодых специалистов, выпускников учебных заведений системы профессионально-технического образования, лиц, освобожденных от наказания или принудительного лечения и других).

Коллектив бригады имеет право требовать от владельца или уполномоченного им органу выведения из состава бригады работников в случае сокращения численности бригады, несоответствия работника выполняемой работе и в иных случаях, предусмотренных статьями 40 и 41 этого Кодекса. Владелец или уполномоченный им орган в соответствии с законодательством переводит таких работников, за их согласием, на другую работу или освобождает в установленном порядке.

Бригадиры избираются на собраниях коллективов бригад (тайным или открытым голосованием) и утверждаются руководителем подразделения, в состав которого входят эти бригады.

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 14.05.90 г. N 9280 - XI; Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII)

## Статья 252 7. Распределение коллективного заработка в бригаде с применением коэффициента трудового участия

Коллектив бригады может распределять коллективный заработок с применением коэффициента трудового участия. Коэффициенты членам бригады утверждаются коллективом бригады по предоставлению бригадира (советы бригады).

При применении коэффициента трудового участия заработная плата работника не может быть ниже от установленного государством минимального размера (статья 95).

## Статья 252 8. Взаимная ответственность владельца или уполномоченного им органа и бригады

Владелец или уполномоченный им орган предприятия, объединения, структурного подразделения несет ответственность перед бригадой за создание нормальных условий для высокопроизводительного труда (предоставление работы, обеспечения исправного состояния механизмов и оборудования, технической документацией, материалами и инструментами, энергией, создание безопасных и здоровых условий труда). При невыполнении бригадой производственных показателей по вине владельца или уполномоченного им органу за бригадой хранится фонд оплаты труда, рассчитанный за тарифными ставками. Служебные лица, виновные в нарушении обязанностей владельца или уполномоченного им органу перед бригадой, привлекаются к дисциплинарной ответственности, а за лишние денежные выплаты бригады - также к материальной ответственности перед предприятием в порядке и размерах, установленных законодательством.

Бригада несет ответственность перед владельцем или уполномоченным им органом предприятия за невыполнение по ее вине производственных показателей. В этих случаях оплата осуществляется за выполненную работу, премии и другие поощрительные выплаты не насчитываются. Убытки, причиненные предприятию выпуском некачественной продукции по вине бригады, возмещаются из ее коллективного заработка в пределах среднего месячного заработка бригады. При



распределении коллективного заработка между членами бригады учитывается вина конкретных работников в выпуске некачественной продукции.

## Глава XVII ОБЩЕОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

(Глава с изменениями, внесенными согласно указам Президиума  
Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X  
от 24.01.83 г. N 4617 - X;  
Законом Украинской ССР от 20.03.91 г. N 871 - XII;  
законами Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII  
от 05.07.95 г. N 263/95-ВР;  
в редакции Закона Украины от 16.01.2003 г. N 429 - IV)

Статья 253. Лица, которые подлежат общеобязательному государственному социальному страхованию

Лица, которые работают по трудовому договору (контрактом) на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от формы собственности, вида деятельности и ведения хозяйства или у физического лица, подлежат общеобязательному государственному социальному страхованию.

Статья 254. Средства общеобязательного государственного социального страхования

Основными источниками средств общеобязательного государственного социального страхования являются взносы владельцев предприятий, учреждений, организаций или уполномоченных ими органов или физического лица, работников. Бюджетные и другие источники средств, необходимые для осуществления общеобязательного государственного социального страхования, предусматриваются соответствующими законами из отдельных видов общеобязательного государственного социального страхования.

Статья 255. Виды материального обеспечения и социальных услуг за общеобязательным государственным социальным страхованием

Виды материального обеспечения и социальных услуг за общеобязательным государственным социальным страхованием работникам, а в некоторых случаях и членам их семей, условия их предоставления и размеры определяются законами Украины из отдельных видов общеобязательного государственного социального страхования, другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы относительно общеобязательного государственного социального страхования.

Статья 256. Пенсионное обеспечение

Работники и члены их семей имеют право на государственное пенсионное обеспечение по возрасту, по инвалидности, в связи с потерей кормильца, а также за выслугу лет в соответствии с законом.

Статья 257. Исключенная.

Статья 258. Исключенная.

## Глава XVIII

## НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СДЕРЖКОЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

### Статья 259. Надзор и контроль за сдержкой законодательства о труде

Государственный надзор и контроль за сдержкой законодательства о труде юридическими лицами независимо от формы собственности, вида деятельности, ведения хозяйства, физическими лицами - предпринимателями, которые используют наемный труд, осуществляет центральный орган исполнительной власти, которая реализует государственную политику по вопросам надзора и контроля за сдержкой законодательства о труде, в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

Центральные органы исполнительной власти осуществляют контроль за сдержкой законодательства о труде на предприятиях, в учреждениях и организациях, которые находятся в их функциональном подчинении, кроме органов доходов и собраний, которые имеют право с целью проверки соблюдения налогового законодательства осуществлять такой контроль на всех предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности и подчинения.

Часть третья исключена

Общественный контроль за сдержкой законодательства о труде осуществляют профессиональные союзы и их объединения.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X; законами Украины от 15.12.92 г. N 2857 - XII, от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 05.04.2001 г. N 2343 - III, от 20.05.2010 г. N 2275 - VI, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI, от 04.07.2013 г. N 406 - VII, от 14.10.2014 г. N 1697 - VII, от 28.12.2014 г. N 77 - VIII)

### Статья 260. Государственный надзор за охраной труда

Государственный надзор за сдержкой законодательных и других нормативных актов об охране труда осуществляют:

центральный орган исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере охраны труда;

центральный орган исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере ядерной и радиационной безопасности;

центральный орган исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере осуществления государственного надзора(контролю) в сфере пожарной безопасности;

центральный орган исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере осуществления государственного надзора(контролю) в сфере техногенной безопасности;

центральный орган исполнительной власти, которая реализует государственную политику в сфере санитарного и эпидемического благополучия населения.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X, от 30.12.81 г. N 2957 - X; в редакции законов Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

Статья 261. Исключенная.

(по закону Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 262. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X; исключена по закону Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 263. Полномочия местных государственных администраций и советов в отрасли охраны труда

Местные государственные администрации и советы в пределах соответствующей территории:

обеспечивают реализацию государственной политики в отрасли охраны труда;

формируют при участии профсоюзов программы мероприятий по вопросам безопасности гигиены труда и производственной среды, что имеют межотраслевое значение;

осуществляют контроль за сдержкой нормативных актов об охране труда.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 29.07.81 г. N 2240 - X; законов Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII, от 16.10.2012 г. N 5462 - VI)

Статья 264. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской ССР от 24.01.83 г. N 4617 - X; исключена по закону Украины от 15.12.93 г. N 3694 - XII)

Статья 265. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Должностные лица органов государственной власти и органов местного самоуправления, предприятий, учреждений и организаций, виновные в нарушении законодательства о труде, несет ответственность согласно действующему законодательству.

Юридические и физические лица - предприниматели, которые используют наемный труд, несут ответственность в виде штрафа в разе, :

фактического допуска работника к работе без оформления трудового договора(контракту), оформления работника на неполное рабочее время в случае фактического выполнения работы полное рабочее время, установленное на предприятии, и выплаты заработной платы(вознаграждения) без начисления и уплаты единственного взноса на общеобязательное государственное социальное страхование и налогов - в тридцатикратном размере минимальной

заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения, за каждого работника, относительно которого совершено нарушение;

нарушение установленных сроков выплаты заработной платы работникам, других выплат, предусмотренных законодательством о труде, более чем за один месяц, выплата их не в полном объеме - в трехкратном размере минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения;

несоблюдение минимальных государственных гарантий в оплате труда - в десятикратному размеру минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения, за каждого работника, относительно которого совершено нарушение;

нарушение других требований трудового законодательства, кроме предусмотренных абзацами вторым - четвертым части второй настоящей статьи - в размере минимальной заработной платы.

Штрафы, наложение которых предусмотрено частью второй настоящей статьи, являются финансовыми санкциями и не принадлежат к административно-хозяйственным санкциям, определенным главой 27 Хозяйственного кодекса Украины.

Штрафы, отмеченные в части второй настоящей статьи, налагаются центральным органом исполнительной власти, которая реализует государственную политику по вопросам надзора и контроля за сдержкой законодательства о труде, в порядке, установленном Кабинетом Министров Украины.

Штрафы, отмеченные в абзаце втором части второй настоящей статьи, могут быть наложены центральным органом исполнительной власти, отмеченным в части четвертой настоящей статьи, без осуществления мероприятия государственного надзора(контролю) на основании решения суда об оформлении трудовых отношений с работником, который выполнял работу без заключения трудового договора, и установления периода такой работы или работы на условиях неполного рабочего времени в случае фактического выполнения работы полное рабочее время, установленное на предприятии, в учреждении, организации.

Выполнение постановления центрального органа исполнительной власти, которая реализует государственную политику по вопросам надзора и контроля за сдержкой законодательства о труде, полагается на Государственную исполнительную службу.

Уплата штрафа не освобождает от устранения нарушений законодательства о труде.

(В редакции законов Украины  
от 15.12.93 г. N 3694 - XII,  
от 28.12.2014 г. N 77 - VIII)