



Порівняльна таблиця до проекту Трудового кодексу України

**Реєстраційний
№ 1658 (дооп.)**

Автор(и): Народні депутати України Гройсман В.Б., Денісова Л.Л., Папів М.М., Кубів С.І. **(Друге читання)**

Автори остаточної редакції: Народні депутати України - члени Комітету з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення

Дата розгляду в комітеті: 15.03.2017 р.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
0.	ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ			ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ
1.	КНИГА ПЕРША			КНИГА ПЕРША
2.	Загальні положення			Загальні положення
3.	Глава 1. Основні положення			Глава 1. Основні положення
4.	Стаття 1. Мета і завдання Трудового кодексу України	<p><u>-1- Н.д.Каплін С.М. (Реєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Реєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Реєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Реєстр.картка №265)</u> назву статті 1 викласти в такій редакції: «Стаття 1. Мета і предмет Трудового кодексу України»</p> <p><u>-2- Н.д.Кремій Т.Д. (Реєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Реєстр.картка №272)</u> У статті 1 назву статті викласти в такій редакції: «Стаття 1. Мета і предмет правового регулювання Трудового кодексу України»; Метою Трудового кодексу України є правове забезпечення: - реалізації, охорони і захисту передбачених Конституцією України та міжнародними актами, учасницею яких є Україна, прав осіб у сфері трудових відносин; - встановлення та здійснення обов'язків осіб у сфері трудових відносин; - узгодження інтересів працівників і роботодавців, суспільства та держави у сфері трудових відносин.</p> <p><u>-3- Н.д.Мацола Р.М. (Реєстр.картка №190)</u> У статті 1: назву статті викласти в такій редакції: «Стаття 1. Мета і предмет Трудового кодексу України»;</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	Стаття 1. Мета і предмет Трудового кодексу України

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

частину другу викласти у наступній редакції

«2. Предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо:

реалізації права на працю;

умов праці;

організації та управління працею;

професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

забезпечення договірного регулювання умов праці;

відповідальності роботодавців і працівників;

вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів;

участі працівників та профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства в передбачених законом випадках;

державного нагляду і контролю, громадського контролю профспілок за дотриманням трудового законодавства;

інших питань, визначених цим Кодексом»

-4- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

У статті 1:

назву статті викласти в такій редакції:

"Стаття 1. Мета і предмет Трудового кодексу України";

у частині другій:

абзац перший викласти в такій редакції:

"2. Предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо:"

абзаци одинадцятий та дванадцятий викласти в такій редакції:

"участі працівників та профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства в передбачених законом випадках;

державного нагляду і контролю, громадського контролю профспілок за дотриманням трудового законодавства;"

Відхилено

5. 1. Метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових

1. Метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
6.	<p>правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.</p> <p>2. Завданням цього Кодексу є правове регулювання питань щодо:</p>	<p><u>-5- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> у частині другій: абзац перший викласти в такій редакції: «2. Предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо:»</p> <p><u>-6- Н.д.Креміль Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u> «2. Предметом правового регулювання цього Кодексу є трудові та пов'язані з ними відносини, зокрема щодо:»</p> <p><u>-7- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u> Частину 2 статті 1 викласти у наступній редакції:</p> <p>“2. Завданням цього Кодексу є правове регулювання питань щодо: реалізації права на працю на підставі трудового договору; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірною регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом.”;</p> <p><u>-8- Н.д.Бондар В.В. (Рєєстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Рєєстр.картка №128)</u> У частині другій статті 1 слова «правове регулювання питань» замінити словами «правове регулювання відносин»</p> <p><u>-9- Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> Частину 2 викласти в такій редакції:</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p>	<p>відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.</p> <p>2. Предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо:</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>2. Предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо:</p> <p>реалізації права на працю; працевлаштування; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; участі працівників та профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства в передбачених законом випадках; державного нагляду і контролю, громадського контролю профспілок за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом.</p>		
		<p><u>-10- Н.д.Шпенов Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p>	Відхилено	
		<p>В частині 2 статті 1 після слів «реалізації права на працю;» додати слова «працевлаштування;», а після слів «вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів;» додати слова «участі працівників та профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства в передбачених законом випадках».</p>		
7.	реалізації права на працю;			реалізації права на працю;
8.	умов праці;			умов праці;
9.	організації та управління працею;			організації та управління працею;
10.	професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації;	<p><u>-11- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u></p>	Відхилено	професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
		<p>Абзац п'ятий частини другої статті 1 проекту викласти у такій редакції: «професійного навчання <u>шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації</u> та підвищення кваліфікації;»</p>		
11.	забезпечення договірного регулювання умов праці;			забезпечення договірного регулювання умов праці;
12.	відповідальності роботодавців і працівників;			відповідальності роботодавців і працівників;
13.	вирішення індивідуальних та колективних	<p><u>-12- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p>	Враховано	вирішення індивідуальних трудових спорів;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	трудових спорів;	<u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У абзаці 8 частини другої статті 1 слова «та колективних» виключити, оскільки проектом передбачається регулювання виключно індивідуальних трудових відносин.		
14.	нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;	<u>-13- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> абзаци одинадцятий та дванадцятий викласти в такій редакції: «участі працівників та профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства в передбачених законом випадках; державного нагляду і контролю, громадського контролю профспілок за дотриманням трудового законодавства;».	Відхилено	нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
15.	інших питань, визначених цим Кодексом.	<u>-14- Н.д.Кремін Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> Абзац одинадцятий статті 1 викласти в такій редакції: «участі працівників та профспілок у встановленні умов праці в передбачених законом випадках;»	Відхилено	інших питань, визначених цим Кодексом.
		<u>-15- Н.д.Кремін Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> Статтю 1 доповнити абзацами та дванадцятим та тринадцятим такого змісту: «державного та громадського нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, зазначених в цьому Кодексі».	Враховано частково	
16.	Стаття 2. Основні принципи правового регулювання трудових відносин.	<u>-16- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Льшок А.О. (Ресстр.картка №128)</u> у назві та по тексту статті 2 слово «принципи» у всіх відмінках замінити словом «засади»;	Відхилено	Стаття 2. Основні принципи правового регулювання трудових відносин.
		<u>-17- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> Частину першу статті 2 викласти в такій редакції: «1. Основними принципами правового регулювання трудових відносин є: 1) свобода праці, що включає право	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;

2) заборона примусової та дитячої праці;

3) заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

4) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;

5) право на рівну винагороду за працю рівної цінності;

6) забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок, що включає обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, неробочих і святкових днів, оплачуваної щорічної трудової відпустки;

7) рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;

8) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї;

9) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;

10) поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин;

11) забезпечення права працівників

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
17.	1. Правове регулювання трудових відносин ґрунтується на наступних принципах:	<p>на участь в управлінні юридичною особою – роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором, колективною угодою, статутом юридичної особи;</p> <p>12) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;</p> <p>13) захисту від необґрунтованого звільнення;</p> <p>14) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;</p> <p>15) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.»</p> <p><u>-18- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>Пропонуємо статтю 2 проекту викласти у такій редакції:</p> <p>«1. Правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах:</p> <p>1) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;</p> <p>2) заборони примусової праці;</p> <p>3) заборони дитячої праці;</p> <p>4) недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;</p> <p>5) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;</p> <p>6) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;</p> <p>7) поєднання державного і договірною регулювання трудових відносин;</p> <p>8) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;</p> <p>9) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці;</p> <p>10) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної</p>	Відхилено	1. Основними принципами правового регулювання трудових відносин є:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>плати, що забезпечує достатній життєвий рівень;</p> <p>11) створення належних, безпечних, здорових умов праці та відпочинку;</p> <p>12) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації;</p> <p>13) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;</p> <p>14) гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк;</p> <p>15) забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин;</p> <p>16) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;</p> <p>17) сприяння веденню колективних переговорів та відповідальності сторін колективних трудових правовідносин за взятими на себе зобов'язаннями;</p> <p>18) захисту від незаконного звільнення».</p> <p><u>-19- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У частині 1 статті 2 слово “наступних” замінити словом “таких”</p>	Враховано	
18.	1) верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави;			1) свобода праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;
19.	2) визнання праці вищою соціальною цінністю суспільства, праця не є товаром;	<p><u>-20- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Гльок А.О. (Ресстр.картка №128)</u> <u>Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p> <p>п. 2 статті 2 вилучити</p>	Відхилено	2) заборона примусової та дитячої праці;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-21- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У пункті 2 частини 1 статті 2 слово “вищою” виключити;</p>	Враховано	
20.	3) презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов’язків;	<p><u>-22- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняк О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> <u>Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Ільюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u> пункт третій частини першої статті 2 – виключити</p> <p><u>-23- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> У пункті 3 частини 1 статті 2 слова «рішення чи дії» замінити на слова «рішення, дії чи бездіяльність».</p>	Відхилено	3) заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;
21.	4) забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, безумовного пріоритету збереження життя і здоров’я працівника перед іншими цілями у сфері праці;			4) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;
22.	5) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;			5) право на рівну винагороду за працю рівної цінності;
23.	6) заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її	<p><u>-24- Н.д.Березюк О.Р. (Ресстр.картка №380)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Романова А.А. (Ресстр.картка №382)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Зубач Л.Л. (Ресстр.картка №376)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p>	Відхилено	6) забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок, що включає обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, неробочих і святкових днів, оплачуваної щорічної трудової відпустки;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;	<p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Бабак А.В. (Ресстр.картка №360)</u> <u>Н.д.Семенченко С.І. (Ресстр.картка №354)</u> <u>Н.д.Костенко П.П. (Ресстр.картка №381)</u> <u>Н.д.Сироїд О.І. (Ресстр.картка №356)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p>“6) заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, <u>ставлення до статевої чи статевої відносин</u>, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;”</p> <p><u>-25- Н.д.Унгурян П.Я. (Ресстр.картка №268)</u></p> <p>Пункт 6 частини першої статті 2 проекту викласти в такій редакції:</p> <p>6) заборони дискримінації в усіх формах та за будь-якими ознаками, забезпечення особам, які зазнали дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;</p> <p><u>-26- Н.д.Унгурян П.Я. (Ресстр.картка №268)</u></p> <p><u>Н.д.Гузь І.В. (Ресстр.картка №19)</u> <u>Н.д.Бакіменко О.Б. (Ресстр.картка №346)</u> <u>Н.д.Юрчишин П.В. (Ресстр.картка №13)</u> <u>Н.д.Тригубенко С.М. (Ресстр.картка №335)</u> <u>Н.д.Ларін І.О. (Ресстр.картка №22)</u> <u>Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №88)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Мірошниченко Ю.Р. (Ресстр.картка №404)</u> <u>Н.д.Ларін С.М. (Ресстр.картка №390)</u> <u>Н.д.Барвіненко В.Д. (Ресстр.картка №141)</u></p> <p>Пункт шостий частини першої статті 2 глави 1 книги першої проекту Трудового кодексу України викласти у новій редакції:</p> <p>«б) заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, <u>ставлення до статевої відносин</u>, етнічного або соціального походження,</p>	Відхилено	Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;»</p> <p><u>-27- Н.д.Найєм М. . (Ресстр.картка №309)</u> пункт 6 частини 1 статті 2 викласти у такій редакції: "6) заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;"</p> <p><u>-28- Н.д.Леценко С.А. (Ресстр.картка №308)</u> <u>Н.д.Заліщук С.П. (Ресстр.картка №307)</u> <u>Н.д.Найєм М. . (Ресстр.картка №309)</u> Пункт шостий частини першої статті 2 Глави 1 Книги першої проекту кодексу викласти в такій редакції: "6) заборони дискримінації за ознаками, передбаченими Конституцією України, цим Кодексом та міжнародними договорами України в сфері зайнятості, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Забезпечення особам, які зазнали дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;"</p> <p><u>-29- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u> У пункті 6 частини першої статті 2 слово «заборони» замінити словом «недопущення».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

24. 7) заборони примусової та дитячої праці;

7) рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
25.	8) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;	<p><u>-30- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Ільюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u> п. 8 статті 2 викласти у наступній редакції: «свободи праці, що означає право кожного вільно обирати собі працю, на яку він погоджується»</p>	Відхилено	8) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї;
26.	9) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло;			9) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;
27.	10) обов'язкової оплати всієї затраченої праці та рівної оплати за рівноцінну працю;			10) поєднання державного і договірною регулювання трудових відносин;
28.	11) гарантованого захисту державою працівника від незаконного звільнення, порушення чи обмеження інших його прав, в тому числі забезпеченням належного державного нагляду і контролю у сфері праці;			11) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою – роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором, колективною угодою, статутом юридичної особи;
29.	12) забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, в тому числі гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів;			12) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;
30.	13) пріоритетного застосування норм міжнародного права у сфері соціально-трудоових відносин та здійсненні правосуддя;			13) захисту від необґрунтованого звільнення;
31.	14) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівника протягом встановленої законом повної норми робочого часу та захисту від безробіття;			14) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
32.	15) заборони морального тиску, погроз тощо, що мають на меті вплинути на зміну умов трудового договору, умов праці, невідгідних для працівника;			15) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.
33.	16) неприпустимості звуження змісту та обсягу прав і свобод працівників при прийнятті нових або внесенні змін до діючих нормативно-правових актів;			
34.	17) легальності та стабільності трудових			

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
35.	відносин, державного захисту від примушування до відмови від своїх прав, в тому числі - нелегальної праці чи нелегальної виплати зарплати; 18) безумовного дотримання державних соціальних стандартів, норм і нормативів;	<u>-31- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Реєстр.картка №37)</u> Пункт 18 частини 1 статті 2 після слів «норм і нормативів» доповнити словами «та невідворотності відповідальності за їх незабезпечення посадовими особами відповідних органів державної влади»	Відхилено	
36.	19) бідність серед працюючих є загрозою для індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства;	<u>-32- Н.д.Дмитренко О.М. (Реєстр.картка №210)</u> п. 19 ч. 1 ст. 2 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції: "недопущення бідності серед працюючих як загрози для індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства;" <u>-33- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Реєстр.картка №37)</u> У пункті 19 частини 1 статті 2 слова «бідність серед працюючих» замінити словами «запобігання бідності серед працюючих, яка є»	Враховано частково Враховано редакційно	
37.	20) соціальної справедливості, в тому числі справедливого, неупередженого розподілу результатів праці, як основи соціального миру;	<u>-34- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Реєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Реєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенюха Р.С. (Реєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Реєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u> Пункт 19 частини 1 статті 2 виключити	Відхилено Відхилено	
37.	20) соціальної справедливості, в тому числі справедливого, неупередженого розподілу результатів праці, як основи соціального миру;	<u>-35- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Реєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Реєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенюха Р.С. (Реєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Реєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u> Пункти 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 частини 1 статті 2 вважати	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		пунктами 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 частини 1 статті 2 відповідно		
38.	21) належного, кваліфікованого адміністрування, нормування трудових відносин та охорони праці;			
39.	22) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою;	<p><u>-36- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медунія О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	Відхилено	
		<p>Стаття 2 Основні принципи правового регулювання трудових відносин. Пункт 22) виключити <u>-37- Н.д.Гудяєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u></p>	Враховано	
40.	23) збалансованості трудового навантаження з одного боку та потреби у відпочинку, відтворенні здоров'я і професійного потенціалу працівника, вихованні дітей і розвитку сім'ї - з іншого;	<p><u>-38- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> у пунктах 23 та 34 частини 1 статті 2 виправити слово «сім'ї»</p>	Враховано	
41.	24) відповідності трудової функції працівника його професійній кваліфікації, компенсації наявної невідповідності професійним навчанням за рахунок роботодавця;			
42.	25) безперервного професійного навчання протягом трудового життя, створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;			
43.	26) загальнообов'язкового державного соціального страхування трудового доходу та соціальних послуг на випадок повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості;	<p><u>-39- Н.д.Мартовичський А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p>	Враховано	<p>В п.26 ч.1 ст.2 законопроекту слова «у старості» замінити словами «досягнення похилого віку»</p>
44.	27) гарантування державою реалізації права на колективні переговори та соціального діалогу з	<u>-40- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	метою поліпшення організації виробництва і умов праці, соціально-економічного розвитку трудових колективів;	<u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> В п.26 ч.1 ст.2 законопроекту слова «соціального діалогу з метою поліпшення організації виробництва і умов праці, соціально-економічного розвитку трудових колективів» замінити словами «інші форми соціального діалогу з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин працівників і роботодавців, їх представників»		
45.	28) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для реалізації своїх прав та інтересів;			
46.	29) гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів;			
47.	30) поєднання можливостей для самозахисту працівником своїх прав та колективного захисту, в тому числі шляхом представництва його інтересів професійною спілкою;			
48.	31) гарантування права працюючих на страйк;	<u>-41- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У всіх випадках слово “працюючі” замінити на слово “працівники” у відповідній формі та відмінку;	Враховано	
49.	32) безперешкодного здійснення громадського контролю профспілок за додержанням трудових прав;	<u>-42- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u>	Відхилено	
50.	33) відповідальності посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування за дії або бездіяльність, які призвели до порушення прав працівника чи не дозволили захистити їх належним чином;	В п.32 ч.1 ст.2 законопроекту слово «безперешкодного» виключити.		
51.	34) поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей,			

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом.	<p><u>-43- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> Статтю 2 доповнити новою частиною 2 такого змісту: «2. Посадові особи органів державної влади несуть юридичну відповідальність за дії, рішення та бездіяльність передбачену законодавством, які призвели до порушення визначених частиною першою цієї статті принципів».</p>	Відхилено	
52.	Стаття 3. Недопущення дискримінації у сфері праці	<p><u>-44- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> назву статті викласти в такій редакції: «Стаття 3. Заборона дискримінації у сфері праці»;</p> <p><u>-45- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> У статті 3 назву статті викласти в такій редакції: «Стаття 3. Заборона дискримінації у сфері реалізації права на працю»;</p> <p><u>-46- Н.д.Унгурян П.Я. (Ресстр.картка №268)</u> Частину першу статті 3 викласти в такій редакції: «1. Дискримінація у будь-якій формі та за будь-якими ознаками у сфері праці забороняється»</p> <p><u>-47- Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Статтю 3 викласти в такій редакції: «Стаття 3. Заборона дискримінації у сфері праці 1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки</p>	Враховано	Стаття 3. Заборона дискримінації у сфері праці
			Враховано частково	
			Відхилено	
			Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
53.	<p>1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця</p>	<p>іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p> <p>Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.</p> <p>2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки та переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду роботи вимог (вік, рівень освіти, стан здоров'я, стать тощо), або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.</p> <p>Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.</p> <p>3. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Ці особи зобов'язані навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності лежить на особі, якою заподіяно дискримінацію.»</p> <p><u>-48- Н.д.Березюк О.Р. (Ресстр.картка №380)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Романова А.А. (Ресстр.картка №382)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Зубач Л.Л. (Ресстр.картка №376)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p>	Відхилено	<p>1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та національного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового</p>

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
<p>проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p>	<p><u>Н.д.Бабак А.В. (Ресстр.картка №360)</u> <u>Н.д.Семенченко С.І. (Ресстр.картка №354)</u> <u>Н.д.Костенко П.П. (Ресстр.картка №381)</u> <u>Н.д.Сироїд О.І. (Ресстр.картка №356)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p>Абзац перший частини першої статті 3 проекту викласти в такій редакції: “1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, ставлення до статевої чи статевої відносин, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.”</p> <p><u>-49- Н.д.Унгурян П.Я. (Ресстр.картка №268)</u> <u>Н.д.Гузь І.В. (Ресстр.картка №19)</u> <u>Н.д.Бакіменко О.Б. (Ресстр.картка №346)</u> <u>Н.д.Юрчишин П.В. (Ресстр.картка №13)</u> <u>Н.д.Тригубенко С.М. (Ресстр.картка №335)</u> <u>Н.д.Ларін І.О. (Ресстр.картка №22)</u> <u>Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №88)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Мірошниченко Ю.Р. (Ресстр.картка №404)</u> <u>Н.д.Ларін С.М. (Ресстр.картка №390)</u> <u>Н.д.Барвіненко В.Д. (Ресстр.картка №141)</u></p> <p>Абзац перший частини першої статті 3 глави 1 книги першої проекту Трудового кодексу України викласти у новій редакції: «1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі,</p>	<p>Відхилено</p>	<p>стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

ставлення до статевих відносин, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, вагітності, звернення чи ймовірності звернення про соціальну відпустку або відпустку для догляду за дитиною чи у зв'язку з усиновленням дитини, сімейних обов'язків, місця проживання, належності до категорії внутрішньо переміщених осіб, призову чи можливості призову на мобілізаційні навчання або на військову службу під час мобілізації, участі в антитерористичній операції, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.»

-50- Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)

Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)

У статті 3 у частині першій:

слова «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці» замінити словами «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері реалізації права на працю»

після слова «інвалідності» доповнити словами «сексуальної орієнтації»;

-51- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)

Частина 1 статті 3 викласти у наступній редакції:

“1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи

Враховано частково

Враховано частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.”;</p> <p><u>-52- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> у частині першій: після слова «інвалідності» доповнити словами «сексуальної орієнтації»;</p> <p><u>-53- Н.д.Найєм М. . (Ресстр.картка №309)</u> Частину 1 статті 3 викласти у такій редакції: «1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.»</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано частково</p>	
		<p><u>-54- Н.д.Леценко С.А. (Ресстр.картка №308)</u> <u>Н.д.Заліщук С.П. (Ресстр.картка №307)</u> <u>Н.д.Найєм М. . (Ресстр.картка №309)</u> Статтю 3 Глави 1 Книги першої проекту кодексу викласти в такій редакції: “Стаття 3. Недопущення дискримінації та сексуальних домагань у сфері праці 1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав та свобод працівників залежно від раси, кольору шкіри, статі, віку, стану здоров'я (зокрема, підозри на</p>	<p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

ВІЛ-інфекцію/СНІД чи наявності ВІЛ-інфекції/СНІДу), інвалідності, етнічного або соціального походження, етнічної або національної належності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, мови спілкування, соціального стану, майнового стану, місця проживання, політичних поглядів та переконань, членства в політичній партії, ставлення до релігії (релігійних переконань) чи належності до релігійних общин і організацій, філософських або інших світоглядних переконань, належності до громадської організації чи іншого об'єднання фізичних осіб, зокрема профспілки, належності до певної соціальної групи, сімейного (включаючи сімейні обов'язки) або шлюбного стану, роду занять поза трудовими відносинами, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівниками у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2. У сфері праці заборонені сексуальні домагання як до жінок, так і до чоловіків.

Сексуальні домагання — це дії (поводження) сексуального характеру (включаючи жести, вирази, фізичний контакт, моральний тиск), що є загрозовими або образливими для особи, на яку їх спрямовано, або такими, що прямо піддають таку особу сексуальній експлуатації або спонукають чи примушують її до сексуальних відносин.

3. Не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських, благодійних, релігійних та профспілкових організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників/(учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>залишенні на роботі у разі вивільнення.</p> <p>4. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.”</p> <p><u>-55- Н.д.Сотник О.С. (Ресстр.картка №363)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Войціцька В.М. (Ресстр.картка №374)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p>Частина першу статті 3 законопроекту пропонуємо викласти у наступній редакції:</p> <p>«Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або не пряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального і іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи у іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернутися до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.»</p> <p><u>-56- Н.д.Масоріна О.С. (Ресстр.картка №277)</u> <u>Н.д.Геращенко І.В. (Ресстр.картка №298)</u> <u>Н.д.Денисенко В.І. (Ресстр.картка №334)</u></p> <p>Абзац перший частини першої статті 3 проекту Трудового кодексу України викласти в такій редакції:</p> <p>"Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Враховано частково</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання"</p> <p><u>-57- Н.д.Геращенко І.В. (Ресстр.картка №298)</u></p> <p><u>Н.д.Климуш-Цицидзе І.О. (Ресстр.картка №350)</u></p> <p><u>Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p><u>Н.д.Голуб В.В. (Ресстр.картка №197)</u></p> <p><u>Н.д.Ар'єв В.І. (Ресстр.картка №218)</u></p> <p><u>Н.д.Гринів І.О. (Ресстр.картка №303)</u></p> <p><u>Н.д.Масоріна О.С. (Ресстр.картка №277)</u></p> <p><u>Н.д.Лещенко С.А. (Ресстр.картка №308)</u></p> <p><u>Н.д.Гончаренко О.О. (Ресстр.картка №329)</u></p> <p><u>Н.д.Чепиного В.М. (Ресстр.картка №345)</u></p> <p><u>Н.д.Ємець Л.О. (Ресстр.картка №221)</u></p> <p><u>Н.д.Заліщук С.П. (Ресстр.картка №307)</u></p> <p><u>Н.д.Червакова О.В. (Ресстр.картка №338)</u></p> <p><u>Н.д.Найєм М. . (Ресстр.картка №309)</u></p> <p><u>Н.д.Порошенко О.П. (Ресстр.картка №12)</u></p> <p><u>Н.д.Мельничук І.І. (Ресстр.картка №14)</u></p> <p><u>Н.д.Шверк Г.А. (Ресстр.картка №342)</u></p> <p><u>Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)</u></p> <p><u>Н.д.Іонова М.М. (Ресстр.картка №312)</u></p> <p><u>Н.д.Сотник О.С. (Ресстр.картка №363)</u></p> <p><u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Войціцька В.М. (Ресстр.картка №374)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Бабак А.В. (Ресстр.картка №360)</u></p> <p><u>Н.д.Романова А.А. (Ресстр.картка №382)</u></p> <p><u>Н.д.Немиря Г.М. (Ресстр.картка №440)</u></p> <p><u>Н.д.Кондратюк О.К. (Ресстр.картка №443)</u></p> <p><u>Н.д.Рябчин О.М. (Ресстр.картка №442)</u></p> <p><u>Н.д.Шкрум А.І. (Ресстр.картка №438)</u></p> <p><u>Н.д.Тарасюк Б.І. (Ресстр.картка №445)</u></p> <p><u>Н.д.Семерак О.М. (Ресстр.картка №258)</u></p> <p><u>Н.д.Войцеховська С.М. (Ресстр.картка</u></p>	Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

№271)
Н.д.Висоцький С.В. (Ресстр.картка №269)
Н.д.Фріз І.В. (Ресстр.картка №319)
Н.д.Матушко О.О. (Ресстр.картка №290)
Н.д.Денисенко В.І. (Ресстр.картка №334)
Н.д.Козир Б.Ю. (Ресстр.картка №127)
Н.д.Загорій Г.В. (Ресстр.картка №341)
Н.д.Бакуменко О.Б. (Ресстр.картка №346)
Н.д.Мушак О.П. (Ресстр.картка №349)
Н.д.Антонишак А.Ф. (Ресстр.картка №328)
Н.д.Сюмар В.П. (Ресстр.картка №232)
Н.д.Кацєр-Бучковська Н.В. (Ресстр.картка №279)

абзац перший частини першої статті 3 викласти в такій редакції:

" Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, сексуальної орієнтації та тендерної ідентичності, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання."

54. Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин.

-58- Н.д.Дмитренко О.М. (Ресстр.картка №210)

Доцільно **виключити** абзац другий з тексту ч. 1 ст. 3 проекту

Враховано

-59- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

абзац другий викласти в такій редакції:

«Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання,

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування»;</p> <p><u>-60- Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> У статті 3 абзац другий викласти в такій редакції: «Відповідно до цілей цієї статті, дискримінація за ознакою статі також включає сексуальні домагання, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування»;</p> <p><u>-61- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Частину першу статті 3 проекту доповнити абзацом такого змісту: «У разі неможливості документального підтвердження наявності ознак, що зазначені в абзаці першому частини першої цієї статті, підтвердження наявності цих ознак здійснюється в порядку окремого провадження відповідно до ст.ст. 256-259 Цивільного процесуального кодексу України.»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	
55.	<p>2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.</p>	<p><u>-62- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> Друге речення частини другої статті 3 викласти у такій редакції: «Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.»</p>	Відхилено	<p>2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт стосовно вимог (віку, рівню освіти, стану здоров'я, статі тощо), або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-63- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Іллєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>Частину 2 статті 3 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах (віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб). Також не вважається дискримінацією будь-які заходи в прийнятті та організації праці, спрямовані проти особи, відносно якої є обґрунтовані підозри чи доведено, що вона займається діяльністю, яка підриває безпеку держави. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.»</p>	Відхилено	
		<p><u>-64- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u></p> <p>абзац другий частини другої викласти в такій редакції:</p> <p>«2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки та переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду роботи вимог (вік, рівень освіти, стан здоров'я, стать тощо), або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.»;</p>	Враховано	
		<p><u>-65- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>Частини першу та другу викласти в такій редакції:</p> <p>«1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та національного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт стосовно вимог (віку, рівню освіти, стану здоров'я, стать тощо), або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.»

-66- Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)

Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)

У статті 3 абзац другий частини другої викласти в такій редакції:

«2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами України відмінності, винятки та переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду роботи вимог (вік, рівень освіти, стан здоров'я, стать тощо), або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.»;

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

-67- Н.д.Унгуряні П.Я. (Ресстр.картка №268)
Н.д.Гузь І.В. (Ресстр.картка №19)
Н.д.Бакуменко О.Б. (Ресстр.картка №346)
Н.д.Юрчишин П.В. (Ресстр.картка №13)
Н.д.Тригубенко С.М. (Ресстр.картка №335)
Н.д.Ланін І.О. (Ресстр.картка №22)
Н.д.Тимошенко Юр.В. (Ресстр.картка №88)
Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)
Н.д.Немиря Г.М. (Ресстр.картка №440)
Н.д.Ларін С.М. (Ресстр.картка №390)
Н.д.Барвіненко В.Д. (Ресстр.картка №141)

Враховано частково

Частину другу статті 3 глави 1 книги першої проекту Трудового кодексу України викласти у новій редакції:

«2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.»

-68- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Відхилено

Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)
Н.д.Семенука Р.С. (Ресстр.картка №379)
Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

У частині 2 статті 3 слова "обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>здоров'я, статі, інших відповідних обставин" замінити на слова "будь-які розрізнення, недопущення, або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах,"</p> <p><u>-69- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> В ч.2 ст.3 законопроекту слово «віку» виключити</p>	Відхилено	
56.	3. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.	<p><u>-70- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> частину третю доповнити реченням такого змісту: «Ці особи зобов'язані навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності лежить на особі, якою заподіяно дискримінацію».</p>	Враховано частково	3. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Ці особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації. Обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця.
57.	Стаття 4. Заборона примусової праці	<p><u>-71- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> частину третю доповнити реченням такого змісту: «Ці особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації. Обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця».</p>	Враховано	
58.	1. Забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі:			<p>Стаття 4. Заборона примусової праці</p> <p>1. Забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі як засобу:</p>
59.	як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань;			політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань;
60.	з метою підтримання трудової дисципліни;			підтримання трудової дисципліни;
61.	як методу мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку;			мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку;
62.	як засобу будь-якої дискримінації у сфері праці;	<p><u>-72- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Абзац п'ятий частини першої статті 4 викласти в такій редакції:</p>	Враховано	дискримінації за ознаками расового, соціального та національного походження чи віросповідання;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
63.	як засобу покарання за участь у страйку.	<p>«дискримінації за ознаками расового, соціального та національного походження чи віросповідання»</p> <p><u>-73- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> Статтю 4 доповнити новою частиною другою такого змісту: «2. До примусової праці відноситься також робота, яку працівник вимушений виконувати під погрозою покарання, застосування насильства, у той час коли за цим Кодексом він має право відмовитися від її виконання, у тому числі в зв'язку з: порушенням встановлених строків виплати заробітної плати або виплатою її не в повному обсязі; виникненням безпосередньої загрози для життя і здоров'я працівника внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм». У зв'язку з цим частину другу вважати частиною третьою.</p>	Відхилено	покарання за участь у страйку.
64.	2. Не вважається примусовою працею:	<p><u>-74- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> Статтю 4 доповнити частиною другою такого змісту: «2. До примусової праці відноситься також робота, яку працівник вимушений виконувати під погрозою покарання, застосування насильства, у той час, коли за цим Кодексом він має право відмовитися від її виконання, у тому числі в зв'язку з: порушенням встановлених строків виплати заробітної плати або виплатою її не в повному обсязі; виникненням безпосередньої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором.» У зв'язку з цим частину другу вважати частиною третьою.</p>	Відхилено	2. Не вважається примусовою працею:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-75- Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> Статтю 4 доповнити новою частиною другою такого змісту:</p> <p>«2. До примусової праці відноситься також робота, яку працівник вимушений виконувати під погрозою покарання, застосування насильства, у той час коли за цим Кодексом він має право відмовитися від її виконання, у тому числі в зв'язку з:</p> <p>порушенням встановлених строків виплати заробітної плати або виплатою її не в повному обсязі;</p> <p>виникненням безпосередньої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором.»</p> <p>У зв'язку з цим частину другу вважати частиною третьою.</p>	Відхилено	
		<p><u>-76- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> Статтю 4 доповнити новою частиною другою такого змісту:</p> <p>«2. До примусової праці відноситься також робота, яку працівник вимушений виконувати під погрозою покарання, застосування насильства, у той час коли за цим Кодексом він має право відмовитися від її виконання, у тому числі в зв'язку з:</p> <p>порушенням встановлених строків виплати заробітної плати або виплатою її не в повному обсязі;</p> <p>виникненням безпосередньої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором.»</p> <p>У зв'язку з цим частину другу вважати частиною третьою.</p>	Відхилено	
		<p><u>-77- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

Статтю 4 доповнити новою частиною другою такого змісту:

«2. До примусової праці відноситься також робота, яку працівник вимушений виконувати під погрозою покарання, застосування насильства, у той час коли за цим Кодексом він має право відмовитися від її виконання, у тому числі в зв'язку з:

порушенням встановлених строків виплати заробітної плати або виплатою її не в повному обсязі;

виникненням безпосередньої загрози для життя і здоров'я працівника внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм».

У зв'язку з цим частину другу вважати частиною третьою.

-78- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)**Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)****Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)****Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)****Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)****Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)****Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)****Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)****Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)****Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)**

Частину 2 статті 4 викласти в такій редакції: "2. Не вважається примусовою працею:

1) військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;

2) робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду, за умови що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади;

3) робота, що виконується відповідно до законів про правовий режим воєнного і надзвичайного стану;

4) робота чи служба, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків.";

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
65.	військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;			військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;
66.	робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду, за умови що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади;	<p><u>-79- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Арзац третій частини другої статті 4 викласти в такій редакції: «робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду, за умови що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади і що особа, яка її виконує не може бути направлена в розпорядження приватної, юридичної та або фізичної особи;»</p>	Враховано	робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду, за умови що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади і що особа, яка її виконує не може бути направлена в розпорядження приватної, юридичної та або фізичної особи;
67.	робота, що виконується відповідно до законів про правовий режим воєнного і надзвичайного стану.	<p><u>-80- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> Статтю 4 доповнити новою частиною другою такого змісту: «2. До примусової праці відноситься також робота, яку працівник вимушений виконувати під погрозою покарання, застосування насильства, у той час коли за цим Кодексом він має право відмовитися від її виконання, у тому числі в зв'язку з: порушенням встановлених строків виплати заробітної плати або виплатою її не в повному обсязі; виникненням безпосередньої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором.» У зв'язку з цим частину другу вважати частиною третьою.</p>	Відхилено	робота, що виконується відповідно до законів про правовий режим воєнного і надзвичайного стану.
68.	Стаття 5. Регулювання трудових відносин	<p><u>-81- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> <u>Н.д.Валентиров С.В. (Ресстр.картка №81)</u> <u>Н.д.Пономарьов О.С. (Ресстр.картка №78)</u> Назву статті 5 «Регулювання трудових відносин» замінити назвою «Особливості регулювання трудових відносин окремих</p>	Враховано редакційно	Стаття 5. Особливості регулювання відносин окремих категорій працівників

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>категорій працівників» <u>-82- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Назву статті 5 викласти в такій редакції: "Стаття 5. Особливості регулювання трудових відносин деяких категорій працівників".</p> <p><u>-83- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> назву статті викласти в такій редакції: «Стаття 5. Особливості регулювання трудових відносин деяких категорій працівників».</p> <p><u>84- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> Назву статті 5 викласти в такій редакції: «Стаття 5. Особливості регулювання відносин окремих категорій працівників»</p> <p><u>-85- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> Назву статті 5 викласти в такій редакції: «Стаття 5. Особливості регулювання трудових відносин деяких категорій працівників».</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано редакційно</p>	
69.	<p>1. Особливості регулювання трудових відносин, пов'язані з проходженням військової служби у Збройних Силах України та в інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, можуть визначатися спеціальними законами.</p>	<p><u>-86- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Ресстр.картка №128)</u> Частину першу статті 5 викласти в такій редакції: «1. Особливості регулювання трудових відносин, пов'язані з проходженням військової служби в утворених відповідно до законів України військових формуваннях та органах державної влади можуть визначаються спеціальними законами.»</p> <p><u>-87- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частину першу статті 5 викласти у такій редакції: «1. Особливості регулювання відносин, пов'язані з проходженням служби визначаються спеціальними законами.»</p> <p><u>-88- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> У частині першій статті 5 словосполучення</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. Особливості регулювання відносин, пов'язані з проходженням служби визначаються спеціальними законами.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		«органах внутрішніх справ» замінити на «поліції».		
70.	2. Законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та інші).			2. Законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та інші).
71.	3. Праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, регулюється трудовим законодавством у частині, передбаченій спеціальним законом.			3. Праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, регулюється трудовим законодавством у частині, передбаченій спеціальним законом.
72.	4. Відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються трудовим законодавством у випадках, якщо це передбачено статутом або іншими внутрішніми документами релігійної організації.	<p><u>-89- Н.д.Тимошенко Юр.В. (Ресстр.картка №88)</u> <u>Н.д.Бакуменко О.Б. (Ресстр.картка №346)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> статтю 5 доповнити після частини четвертої новою частиною п'ятою такого змісту: «Відносини членів виробничих кооперативів, фермерських господарств регулюються трудовим законодавством у випадках, якщо це передбачено їх статутом або іншими внутрішніми документами», у зв'язку з чим частини п'яту – сьому вважати відповідно частинами шостою – восьмою;</p>	Враховано	4. Відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються трудовим законодавством у випадках, якщо це передбачено статутом або іншими внутрішніми документами релігійної організації.
73.	5. Трудове законодавство не застосовується у разі, якщо:			6. Трудове законодавство не застосовується у разі, якщо:
74.	роботу виконує фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності самостійно;			роботу виконує фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності самостійно;
75.	роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві;			роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві;
76.	фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором.			фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором.
77.	6. Трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо:	<p><u>-90- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p>	Відхилено	7. Трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p> <p>У частині 6 статті 5 слова “Трудове законодавство” замінити на слова “Трудовий кодекс”;</p> <p><u>-91- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p> <p>У частині 6 статті 5 слова “(крім законодавства про охорону праці)” вилучити;</p>	Відхилено	
78.	фізична особа виконує обов’язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов’язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір;			фізична особа виконує обов’язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов’язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір;
79.	фізична особа виконує зобов’язання, взяті нею за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору.			фізична особа виконує зобов’язання, взяті нею за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору.
80.	7. У разі якщо в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу.	<p><u>-92- Н.д.Гуляєв В.О. (Рєєстр.картка №140)</u> Пункт 7 статті 5 після слів «У разі, якщо» доповнити наступним реченням: «сторонами трудового договору, органами державного нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства або» і далі за текстом</p> <p><u>-93- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> доповнити новою частиною такого змісту: «Якщо зазначені трудові відносини вказаної категорії працівників не врегульовані спеціальними законами, то на них поширюються положення цього та інших законів».</p> <p><u>-94- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка</u></p>	Відхилено Відхилено	8. У разі якщо в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
81.	Стаття 6. Регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за межами України	<p><u>№375)</u> Частину 7 статті 5 викласти у наступній редакції:</p> <p>“7. У випадку виникнення спору щодо правової природи укладеного між сторонами договору, за умовами якого особа виконує роботу за винагороду для іншої особи, вважається, що між сторонами укладений трудовий договір, якщо роботодавець не доведе протилежне.”;</p> <p><u>-95- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйок С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> Статтю 6 проекту виключити, у зв'язку із прийняттям Закону України «Про зовнішню трудову міграцію».</p>	Відхилено	Стаття 6. Регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за межами України
82.	1. Громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю у період тимчасового перебування за кордоном, якщо це не суперечить законодавству України і законодавству країни перебування.			1. Громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю у період тимчасового перебування за кордоном, якщо це не суперечить законодавству України і законодавству країни перебування.
83.	2. Трудовим законодавством регулюються трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, у разі, якщо:	<p><u>-96- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u> Пункт 2 статті 6 доповнити наступним реченням: «договір укладено між суб'єктами господарської діяльності обох держав, метою якого є виконання визначеного обсягу робіт або послуг на території держави.</p>	Відхилено	2. Трудовим законодавством регулюються трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, у разі, якщо:
84.	громадяни є працівниками дипломатичної служби України;	<p><u>-97- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u> Абзац 2 пункту 2 статті 6 доповнити наступними словами: «на визначений термін».</p>	Відхилено	громадяни є працівниками дипломатичної служби України;
85.	громадяни уклали з роботодавцями, які є резидентами України, трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі у відокремлених підрозділах резидентів, якщо це не суперечить законодавству країни, на території якої виконується робота;			громадяни уклали з роботодавцями, які є резидентами України, трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі у відокремлених підрозділах резидентів, якщо це не суперечить законодавству країни, на території якої виконується робота;
86.	це передбачено законами чи міжнародними договорами України.			це передбачено законами чи міжнародними договорами України.
87.	3. Трудові відносини громадян України, які уклали трудові договори про виконання роботи за кордоном з роботодавцями - нерезидентами України (далі - іноземні роботодавці), регулюються законодавством країни, в якій виконується робота,			3. Трудові відносини громадян України, які уклали трудові договори про виконання роботи за кордоном з роботодавцями - нерезидентами України (далі - іноземні роботодавці), регулюються законодавством країни, в якій виконується робота,

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
88.	<p>якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, та укладеним трудовим договором.</p> <p>4. Права та законні інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються угодами, що укладаються між Україною та іншими державами.</p>	<p><u>-98- Н.д.Валентиров С.В. (Рєєстр.картка №81)</u> <u>Н.д.Пономарьов О.С. (Рєєстр.картка №78)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> Частина четверту статті 6 доповнити словами «та відповідним законодавством».</p> <p><u>-99- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> частину четверту доповнити словами «та законодавством країни перебування»;</p> <p><u>-100- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Рєєстр.картка №37)</u> В частині 4 статті 6 після слова «захищаються» додати слова «відповідним законодавством та»</p> <p><u>-101- Н.д.Мацола Р.М. (Рєєстр.картка №190)</u> У статті 6: частину четверту після слів «іншими державами» доповнити словами «та законодавством країни перебування»;</p> <p>частину шосту виключити.</p> <p><u>-102- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u> Частина 4 статті 6 викласти у наступній редакції:</p> <p>“4. Права та законні інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються угодами, що укладаються між Україною та іншими державами, а також відповідним законодавством.</p> <p><u>-103- Н.д.Кремій Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u> У статті 6 частину четверту доповнити</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, та укладеним трудовим договором.</p> <p>4. Права та законні інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються угодами, що укладаються між Україною та іншими державами.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
89.	Стаття 7. Регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні	<p>словами «та законодавством країни перебування»;</p> <p><u>-104- Н.д.Кремій Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u></p> <p><u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u></p> <p>Частину шосту статті 6 виключити</p>	Враховано	<p>Стаття 7. Регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні</p>
90.	1. Іноземці та особи без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, мають право займатися трудовою діяльністю, якщо це не суперечить законодавству України і законодавству країни походження.	<p><u>-105- Н.д.Гереза О.В. (Рєєстр.картка №192)</u></p> <p><u>Н.д.Шинькович А.В. (Рєєстр.картка №189)</u></p> <p>У статті 7 у першій частині слова «законодавству України і» виключити.</p>	Відхилено	<p>1. Іноземці та особи без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, мають право займатися трудовою діяльністю, якщо це не суперечить законам чи міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.</p>
91.	2. Іноземці та особи без громадянства мають рівні з громадянами України права та обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законом чи міжнародними договорами України.	<p><u>106- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</u></p> <p>Частину першу статті 7 викласти в такій редакції:</p> <p>«Іноземці та особи без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, мають право займатися трудовою діяльністю, якщо це не суперечить законам чи міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.»</p>	Враховано	<p>2. Іноземці та особи без громадянства мають рівні з громадянами України права та обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законом чи міжнародними договорами України.</p>
92.	Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законів України призначення на ці посади або зайняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.			<p>Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законів України призначення на ці посади або зайняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.</p>
93.	3. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються трудовим законодавством України.	<p><u>-107- Н.д.Ківалов С.В. (Рєєстр.картка №135)</u></p> <p>в частині 3 статті 7 після слів «законодавством України,» доповнити словами «якщо інше не передбачено законами чи міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України»</p>	Враховано частково	<p>3. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються трудовим законодавством України, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.</p>
		<p><u>-108- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u></p> <p>Частину 3 статті 7 викласти у наступній</p>	Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

редакції:

“3. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються трудовим законодавством України, якщо інше не передбачено законами чи міжнародними договорами України.

94. 4. Трудовим законодавством не регулюються трудові відносини:
95. іноземців та осіб без громадянства, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України;
96. іноземців та осіб без громадянства, які уклали з іноземними роботодавцями трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено цими договорами або міжнародними договорами України.
97. Стаття 8. Регулювання трудових відносин громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з іноземними роботодавцями
98. 1. Трудові відносини громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з іноземними роботодавцями, у тому числі в дипломатичних представництвах іноземних держав, представництвах міжнародних організацій в Україні, регулюються законодавством України, якщо інше не передбачено законами чи міжнародними договорами України.
99. Стаття 9. Обчислення строків, пов'язаних з трудовими відносинами
100. 1. Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями, днями і визначаються цим Кодексом, колективним договором, трудовим договором, рішенням суду.

-109- Н.д.Мартовицький А.В.

(Ресстр.картка №36)

Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)

Частина 1 ст.9 законопроекту викласти у такій редакції:

«1. Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями, днями і визначаються цим Кодексом, колективним договором, трудовим договором, рішенням суду.

До строків звернення до органів з розгляду

4. Трудовим законодавством не регулюються трудові відносини:

іноземців та осіб без громадянства, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України;

іноземців та осіб без громадянства, які уклали з іноземними роботодавцями трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено цими договорами або міжнародними договорами України.

Стаття 8. Регулювання трудових відносин громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з іноземними роботодавцями

1. Трудові відносини громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з іноземними роботодавцями, у тому числі в дипломатичних представництвах іноземних держав, представництвах міжнародних організацій в Україні, регулюються законодавством України, якщо інше не передбачено законами чи міжнародними договорами України.

Стаття 9. Обчислення строків, пов'язаних з трудовими відносинами

1. Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями, днями і визначаються цим Кодексом, колективним договором, трудовим договором, рішенням суду.

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>трудовах спорів застосовуються положення цивільного законодавства щодо перебігу строків позовної давності за винятком випадків, передбачених цим Кодексом».</p>		
101.	<p>До строків звернення до органів з розгляду трудових спорів застосовуються положення цивільного законодавства щодо перебігу строків позовної давності.</p>			<p>До строків звернення до органів з розгляду трудових спорів застосовуються положення цивільного законодавства щодо перебігу строків позовної давності.</p>
102.	<p>2. Обчислення строків, з якими цей Кодекс пов'язує виникнення трудових прав і обов'язків, починається з календарної дати, якою визначено початок виникнення таких прав і обов'язків.</p>			<p>2. Обчислення строків, з якими цей Кодекс пов'язує виникнення трудових прав і обов'язків, починається з календарної дати, якою визначено початок виникнення таких прав і обов'язків.</p>
103.	<p>3. Обчислення строків, з якими цей Кодекс пов'язує припинення трудових прав і обов'язків, починається з наступного дня після календарної дати, якою визначено закінчення таких прав і обов'язків.</p>			<p>3. Обчислення строків, з якими цей Кодекс пов'язує припинення трудових прав і обов'язків, починається з наступного дня після календарної дати, якою визначено закінчення таких прав і обов'язків.</p>
104.	<p>4. Строки, що обчислюються роками, місяцями, закінчуються у відповідне число останнього року, місяця. У разі якщо закінчення строку, що обчислюється місяцями, припадає на місяць, який не має відповідного числа, відповідний строк закінчується в останній день цього місяця. Строк, що обчислюється тижнями, закінчується у відповідний день тижня.</p>			<p>4. Строки, що обчислюються роками, місяцями, закінчуються у відповідне число останнього року, місяця. У разі якщо закінчення строку, що обчислюється місяцями, припадає на місяць, який не має відповідного числа, відповідний строк закінчується в останній день цього місяця. Строк, що обчислюється тижнями, закінчується у відповідний день тижня.</p>
105.	<p>До строків, що обчислюються календарними тижнями чи днями, зараховуються також дні державних та релігійних свят і вихідні дні.</p>			<p>До строків, що обчислюються календарними тижнями чи днями, зараховуються також дні державних та релігійних свят і вихідні дні.</p>
106.	<p>До строку, що визначений півроком або кварталом року, застосовуються правила про строки, які визначені місяцями. При цьому відлік кварталів ведеться з початку року.</p>			<p>До строку, що визначений півроком або кварталом року, застосовуються правила про строки, які визначені місяцями. При цьому відлік кварталів ведеться з початку року.</p>
107.	<p>Строк, що визначений у півмісяця, розглядається як строк, що обчислюється днями, і при цьому дорівнює п'ятнадцяти дням.</p>			<p>Строк, що визначений у півмісяця, розглядається як строк, що обчислюється днями, і при цьому дорівнює п'ятнадцяти дням.</p>
108.	<p>5. Якщо останній день відповідного строку припадає на день державного або релігійного свята чи вихідний день або на день, у який відповідно до встановленого режиму роботи не працюють служби чи працівники, щодо яких можуть вчинятися дії протягом зазначеного строку, днем закінчення строку вважається найближчий, що настає за ним, робочий день.</p>			<p>5. Якщо останній день відповідного строку припадає на день державного або релігійного свята чи вихідний день або на день, у який відповідно до встановленого режиму роботи не працюють служби чи працівники, щодо яких можуть вчинятися дії протягом зазначеного строку, днем закінчення строку вважається найближчий, що настає за ним, робочий день.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
109.	6. Якщо строк встановлено для вчинення дії, вона може бути вчинена до закінчення останнього дня строку. У разі якщо ця дія має бути вчинена в установі, то строк спливає тоді, коли в цій установі за встановленими правилами припиняються відповідні операції. Письмові заяви та повідомлення, здані до відділення поштового зв'язку до закінчення останнього дня строку, вважаються зданими своєчасно.			6. Якщо строк встановлено для вчинення дії, вона може бути вчинена до закінчення останнього дня строку. У разі якщо ця дія має бути вчинена в установі, то строк спливає тоді, коли в цій установі за встановленими правилами припиняються відповідні операції. Письмові заяви та повідомлення, здані до відділення поштового зв'язку до закінчення останнього дня строку, вважаються зданими своєчасно.
110.	7. Якщо при визначенні строку не вказано, в яких днях (календарних чи робочих) він обчислюється, вважається, що він встановлений у календарних днях.			7. Якщо при визначенні строку не вказано, в яких днях (календарних чи робочих) він обчислюється, вважається, що він встановлений у календарних днях.

-110- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)

Відхилено

Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)

Книгу першу Кодексу доповнити Главою 2 такого змісту:

"Глава 2. Сприяння легалізації неформальної зайнятості

Стаття 10. Неформальна зайнятість

1. Неформальна зайнятість включає всіх зайнятих у неформальному секторі економіки працівників, які юридично або фактично не є суб'єктами національного трудового законодавства, системи оподаткування та загальнообов'язкового державного соціального страхування.

2. До неформального сектору економіки належить вся економічна діяльність самозайнятих або найманих працівників, виробничих одиниць (господарюючих суб'єктів), які в силу різних причин повністю або частково не охоплюються формальними соціально-трудовами відносинами.

3. До суб'єктів неформальної зайнятості відносяться:

самозайняті особи, які не зареєстровані як суб'єкти господарювання або самозайняті особи у розумінні податкового законодавства;

роботодавці, які працюють на власних підприємствах у неформальному секторі;

безкоштовно працюючі члени сім'ї, незалежно від того, працюють вони на підприємствах формального чи неформального секторів;

наймані працівники формального та

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>неформального сектору, наймані домашні працівники у домогосподарствах, які виконують неформальні роботи, тобто не охоплені правовим чи соціальним захистом як працюючі особи, та не мають права на інші гарантії, пов'язані із зайнятістю;</p> <p>члени неформальних виробничих кооперативів;</p> <p>наймані працівники і роботодавці, які підтримують невизнані або нерегламентовані соціально-трудові відносини.</p> <p>Стаття 11. Державна політика, спрямована на легалізацію неформальної зайнятості</p> <p>1. Державна політика щодо легалізації неформальної зайнятості формується та впроваджується за безпосередньої участі усіх сторін соціального діалогу, а також представників громадянського суспільства.</p> <p>2. Основними складовими державної політики, спрямованої на легалізацію неформальної зайнятості, є:</p> <p>політика зайнятості, політика оплати праці та соціальна політика;</p> <p>політика у сфері трудової міграції, що враховує потреби ринку праці та сприяє достойній праці і захисту прав трудових мігрантів;</p> <p>макроекономічна, торгівельна, промислова, податкова, інфраструктурна та галузева політика, орієнтована на підвищення рівня зайнятості;</p> <p>сприяння розвитку підприємництва, що включає підтримку мікро-, малих і середніх підприємств, та стимулює процес формалізації економіки та справедливої конкуренції;</p> <p>освітня політика, в тому числі щодо розвитку професійних навичок, яка стимулює процес безперервної освіти, відповідає динаміці потреб ринку праці та нових технологій і розширює перспективи працевлаштування у формальній економіці.</p> <p>3. До ключових підходів державної політики щодо легалізації неформальної зайнятості відносяться:</p> <p>скорочення масштабів бідності та створення достойних робочих місць у формальній економіці;</p> <p>формування відповідних законодавчих і нормативно-правових основ;</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>створення сприятливих умов ведення бізнесу та інвестування; дотримання та сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері соціально-трудових відносин; підтримання і розвиток соціального діалогу; доступність загальної освіти, а також безперервної освіти та розвитку професійних навичок; встановлення мінімальних рівнів соціального захисту там, де вони відсутні, розширення сфери охоплення соціальним забезпеченням; ефективна та результативна діяльність державної інспекції праці; гарантії отримання трудових доходів, включаючи ефективну політику у сфері мінімальної оплати праці; проведення відповідної інформаційно-роз'яснювальної роботи з фактичними та потенційними учасниками ринку праці; міжнародне співробітництво у сфері легалізації неформальної зайнятості; моніторинг та оцінка прогресу, досягнутого на шляху переходу від неформальної до формальної економіки."</p>		
111.	Глава 2. Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини			Глава 2. Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини
112.	Стаття 10. Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини			Стаття 10. Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини
113.	1. Трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України (далі - трудове законодавство).	-111- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135) частину першу статті 10 викласти у такій редакції: «Трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, центральных органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування »	Відхилено	1. Трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України (далі - трудове законодавство).
114.	2. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних	-112- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135) в абзаці першому частини другої статті 10 після слів «галузевими (міжгалузевими)» доповнити словом «територіальними»	Враховано	2. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
115.	<p>договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством.</p> <p>Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.</p>	<p><u>-113- Н.д.Мартовицький А.В. (Рєєстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Рєєстр.картка №59)</u> Частина 2 ст.10 законопроекту викласти у редакції: «2. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими) угодами, у випадку, якщо підприємство є стороною даної угоди - колективним та трудовим договорами».</p>	Відхилено	<p>колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством.</p> <p>Умови колективних договорів або колективних угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.</p>
116.	<p>Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.</p>			<p>Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та колективними угодами.</p>
117.	<p>Колективні договори підлягають повідомній реєстрації органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади.</p>	<p><u>-114- Н.д.Ківалов С.В. (Рєєстр.картка №135)</u> в абзаці четвертому частини другої статті 10 після слів «Колективні договори» доповнити словами «та угоди».</p> <p><u>-115- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Рєєстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Рєєстр.картка №236)</u> останній абзац частини другої статті 10 виключити.</p> <p><u>-116- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u> Частина 2 статті 10 доповнити абзацом такого змісту:</p> <p>“ Колективні договори можуть передбачати для працівників додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, компенсації соціально-побутові пільги. ”;</p>	Відхилено Враховано	
118.	<p>3. У випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця.</p>	<p><u>-117- Н.д.Долженков О.В. (Рєєстр.картка №407)</u> У частині третій статті 10 слово «нормативними» замінити словом «індивідуальними».</p> <p><u>-118- Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєєстр.картка №158)</u> Частина 3 статті 10 «У випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові</p>	Відхилено Відхилено	<p>3. У випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця» - вилучити. <u>-119- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> Частина 3 статті 10 «3. У випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця.» - вилучити	Відхилено	
		<u>-120- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> З частини 3 статті 10 проекту вилучити слова: «чи після проведення з ним консультацій».	Відхилено	
119.	4. Цим Кодексом, законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними угодами, колективними та трудовими договорами можуть встановлюватися пільги для жінок, неповнолітніх працівників, інвалідів, працівників із сімейними обов'язками тощо.	<u>-121- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> По тексту Кодексу слова "інвалідів" замітити словами "працівників з інвалідністю" у відповідних відмінках.	Враховано	4. Цим Кодексом, законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними угодами, колективними та трудовими договорами можуть встановлюватися пільги для жінок, неповнолітніх працівників, працівників з інвалідністю, працівників із сімейними обов'язками тощо.
120.	Стаття 11. Акти трудового законодавства			Стаття 11. Акти трудового законодавства
121.	1. Основу трудового законодавства України становить Конституція України.			1. Основу трудового законодавства України становить Конституція України.
122.	2. Основним актом трудового законодавства України є Трудовий кодекс України.			2. Основним актом трудового законодавства України є Трудовий кодекс України.
123.	3. Актами трудового законодавства є також закони, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини.	<u>-122- Н.д.Валентиров С.В. (Ресстр.картка №81)</u> <u>Н.д.Пономарьов О.С. (Ресстр.картка №78)</u> Перший абзац частини третьої статті 11 викласти у наступній редакції: «3. Актами трудового законодавства є Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про соціальний діалог», Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Закон України «Про організацію роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності», а також інші закони, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини».	Відхилено	3. Актами трудового законодавства є також закони, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини.
		<u>-123- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Частина третю статті 11 викласти в такій редакції:</p> <p>«3. Актами трудового законодавства є Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», «Про соціальний діалог», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності», а також інші закони, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини».</p>		
124.	<p>Законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин державних службовців, працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників.</p>	<p>-124- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384) Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372) Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377) Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361) Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366) Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371) Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</p> <p>Абзац 2 частини 3 статті 11 викласти в такій редакції: “Законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин державних службовців та інших категорій працівників з особливим характером праці.”;</p>	Відхилено	<p>Законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників.</p>
125.	<p>Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проект закону, що регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до Трудового кодексу України. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до Трудового кодексу України.</p>	<p>-125- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Папісв М.М. (Ресстр.картка №406) Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</p> <p>в абзаці другому частини третьої статті 11 слова “державних службовців” виключити</p>	Враховано	
126.	<p>4. Трудові відносини можуть регулюватися</p>	<p>-126- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</p> <p>Абзац 3 частини 3 статті 11 виключити.</p>	Відхилено	<p>Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проект закону, що регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до Трудового кодексу України. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до Трудового кодексу України.</p> <p>4. Трудові відносини можуть регулюватися</p>
		<p>-127- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	актами Президента України у випадках, встановлених Конституцією України.	<u>№378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 4 статті 11 виключити;		актами Президента України у випадках, встановлених Конституцією України.
127.	5. Актами трудового законодавства є також постанови Кабінету Міністрів України, що видаються у випадках, встановлених Конституцією України, цим Кодексом та законами України.	-128- <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 5, 6 статті 11 вважати частинами 4, 5 відповідно.	Відхилено	5. Актами трудового законодавства є також постанови Кабінету Міністрів України, що видаються у випадках, встановлених Конституцією України, цим Кодексом та законами України.
128.	6. Інші органи державної влади, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування можуть видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, а також акти нормативно-технічного характеру лише у випадках, встановлених Конституцією України, цим Кодексом та законами України.			6. Інші органи державної влади, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування можуть видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, а також акти нормативно-технічного характеру лише у випадках, встановлених Конституцією України, цим Кодексом та законами України.
129.	7. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення здійснює нормативне регулювання трудових відносин відповідно до його повноважень. Інші центральні органи виконавчої влади в межах своїх повноважень можуть приймати нормативно-правові та інші акти, якими регулюються трудові відносини, за умови погодження таких актів з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.	-129- <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 7, 8 статті 11 вважати частинами 6, 7 відповідно;	Відхилено	7. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики здійснює нормативне регулювання трудових відносин відповідно до його повноважень. Інші центральні органи виконавчої влади в межах своїх повноважень можуть приймати нормативно-правові та інші акти, якими регулюються трудові відносини, за умови погодження таких актів з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику в сфері праці та соціальної політики.
130.	8. Акти трудового законодавства обов'язкові для			8. Акти трудового законодавства обов'язкові для

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
131.	<p>застосування на всій території України, якщо ними не передбачено інше.</p> <p>Стаття 12. Нормативні акти роботодавця</p>	<p><u>-130- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> Статтю 12 викласти у такій редакції: «1. Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. 2. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективному договору. У випадках, передбачених цим Кодексом або колективними договорами, акти роботодавця приймаються з урахуванням пропозицій чи думки або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). 3. У разі відсутності первинної профспілкової організації питання, які мають бути урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, роботодавець вирішує їх з вільно обраними для ведення колективних переговорів представниками (представником) працівників. Якщо в юридичній особі відсутні вільно обрані для ведення колективних переговорів представник (представники) працівників нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно. 4. Роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників у порядку на умовах, визначених нормативним актом роботодавця, у тому числі і за допомогою електронної пошти».</p> <p><u>-131- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> За текстом всього Кодексу слова «нормативний акт роботодавця» у всіх відмінках замінити словами «локальний акт роботодавця» у відповідному відмінку.</p> <p><u>-132- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Статтю 12 викласти в такій редакції: "Стаття 12. Локальні акти роботодавця. 1. Роботодавець має право приймати локальні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. 2. Локальні акти роботодавця не можуть</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>застосування на всій території України, якщо ними не передбачено інше.</p> <p>Стаття 12. Нормативні акти роботодавця</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.</p> <p>У випадках, передбачених законом, колективними угодами чи колективним договором, локальні акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій чи за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Локальні акти роботодавця, не можуть суперечити локальним актам, які приймаються з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p> <p>Локальні акти роботодавця, прийняті з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), не можуть суперечити локальним актам, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>3. Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються локальними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій.</p> <p>4. Роботодавець повинен доводити прийняті локальні акти до відома всіх працівників. Якщо локальний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк."</p> <p><u>-133- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У тексті проекту Кодексу слова "нормативний акт роботодавця" у всіх відмінках замінити словами "локальний акт роботодавця" у відповідному відмінку.</p> <p><u>-134- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>У назві, тексті статті 12 та в тексті всього проекту Трудового кодексу (далі – проект) слова «нормативні акти» у всіх відмінках</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>необхідно замінити словами «індивідуальні акти» у відповідних відмінках.</p> <p><u>-135- Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєєстр.картка №158)</u></p> <p>Словосполучення «нормативні акти роботодавця» (у відповідних відмінках) по тексту проекту Трудового кодексу України замінити словосполученням «розпорядчі акти роботодавця».</p> <p><u>-136- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u></p> <p>Статтю 12 викласти в такій редакції: «Стаття 12. Локальні акти роботодавця.</p> <p>1. Роботодавець має право приймати локальні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень.</p> <p>2. Локальні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.</p> <p>У випадках, передбачених законом, колективними угодами чи колективним договором, локальні акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій чи за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Локальні акти роботодавця, не можуть суперечити локальним актам, які приймаються з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p> <p>Локальні акти роботодавця, прийняті з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), не можуть суперечити локальним актам, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>3. Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються локальними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій.</p> <p>4. Роботодавець повинен доводити прийняті локальні акти до відома всіх</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>працівників. Якщо локальний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк.»</p> <p><u>-137- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>За текстом всього Кодексу слова «нормативний акт роботодавця» у всіх відмінках замінити словами «локальний акт роботодавця» у відповідному відмінку.</p> <p><u>-138- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>Статтю 12 викласти в такій редакції: «Стаття 12. Нормативні акти роботодавця</p> <p>1. Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень, тощо.</p> <p>2. Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно і не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.</p> <p>У випадках, передбачених цим Кодексом, колективними угодами, колективним договором нормативні акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій, або за погодженням, або після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець приймає нормативні акти самостійно.</p> <p>В разі якщо, у роботодавця діє кілька первинних профспілкових організацій, то нормативні акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій, або за погодженням, або після проведення консультацій з виборним первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників, які працюють у даного роботодавця.</p> <p>3. Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій, а в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець погоджує ці питання з вільно обраними працівниками представниками (представником), а в разі відсутності цих органів роботодавець самостійно приймає такі нормативні акти.

4. Роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк з дня його прийняття.

-139- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)

Статтю 12 викласти в такій редакції:

«Стаття 12. Локальні акти роботодавця.

1. Роботодавець має право приймати локальні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень.

2. Локальні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.

У випадках, передбачених законом, колективними угодами чи колективним договором, локальні акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій чи за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Локальні акти роботодавця, не можуть суперечити локальним актам, які приймаються з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Локальні акти роботодавця, прийняті з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), не можуть суперечити локальним актам, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>представником).</p> <p>3. Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються локальними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій.</p> <p>4. Роботодавець повинен доводити прийняті локальні акти до відома всіх працівників. Якщо локальний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк.».</p>		
132.	1. Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень.	<p><u>-140- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p> <p>В статті 12 та далі по тексту словосполучення «нормативні акти роботодавця» замінити на «акти роботодавця».</p> <p><u>-141- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>у частині першій статті 12 слово «нормативні» замінити словом «індивідуальні»;</p>	Відхилено	1. Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень, тощо.
133.	2. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.	<p><u>-142- Н.д.Мартовіцький А.В. (Ресстр.картка №36)</u></p> <p><u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>В ч. 1 ст.12 законопроекту слова «нормативні акти» замінити словами «локальні або внутрішні акти».</p>	Відхилено	
133.	2. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.	<p><u>-143- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>у частині другій статті 12 по всьому тексту слово «нормативні» у всіх відмінках замінити словом «індивідуальні» у відповідних відмінках;</p>	Відхилено	2. Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно і не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.
		<p><u>-144- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358) Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>частину другу статті 12 викласти у наступній редакції:</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«2. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.</p> <p>Нормативні акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Нормативні акти роботодавця, не можуть суперечити нормативним актам, які прийняті ним з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).»</p> <p><u>-145- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p><u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p><u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u></p> <p>Частина другу статті 12 доповнити новим абзацом такого змісту:</p> <p>«Нормативні акти роботодавця не можуть містити умови, що знижують рівень прав, гарантій та компенсацій для працівників, встановлений цим Кодексом й іншими нормативно-правовими актами трудового законодавства».</p>	Враховано редакційно	
134.	<p>Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно. У випадках, передбачених законом, колективними угодами та договорами, такі акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій чи за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>			<p>У випадках, передбачених цим Кодексом, колективними угодами, колективним договором, нормативні акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій або за погодженням, або після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець приймає нормативні акти самостійно.</p>
135.	<p>Нормативні акти роботодавця, прийняті ним самостійно, не можуть суперечити нормативним актам, які прийняті ним з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p>			
136.	<p>Нормативні акти роботодавця, прийняті ним самостійно або з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), не можуть суперечити нормативним актам, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим</p>	<p><u>-146- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Частина 2 статті 12 доповнити абзацом такого змісту:</p> <p>“ Нормативні акти роботодавця не можуть містити умови, що знижують рівень прав, гарантій та компенсацій для працівників,</p>	Враховано редакційно	<p>У разі якщо, у роботодавця діє кілька первинних профспілкових організацій, то нормативні акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій або за погодженням, або після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників,</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	представником).	встановлений цим Кодексом й іншими нормативно-правовими актами трудового законодавства.”		які працюють у даного роботодавця.
137.	3. Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій, а в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець погоджує ці питання з вільно обраними для ведення колективних переговорів представниками (представником) працівників.	<p><u>-147- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> у частині третій статті 12 слово «нормативними» замінити словом «індивідуальними»</p> <p><u>-148- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У частині 3 статті 12 після слів “ці питання з” слово “вільно” влучити;</p> <p><u>-149- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині третій статті 12 після слова «обраними» додати слова «на загальних зборах колективу».</p> <p><u>-150- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> у частині третій статті 12 фразу «чи після проведення з ним консультацій» – виключити</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>3. Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій, а в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець погоджує ці питання з вільно обраними представниками (представником) працівників, а в разі відсутності цих органів роботодавець самостійно приймає такі нормативні акти.</p>
138.	4. Роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо нормативний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк.	<p><u>-151- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> по тексту частини четвертої статті 12 слово «нормативні» у всіх відмінках замінити словом «індивідуальні» у відповідних відмінках</p>	Відхилено	<p>4. Роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк з дня його прийняття.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-152- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> частину четверту статті 12 після слів «триденний строк» доповнити словами «з дня прийняття такого рішення»</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-153- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> частину четверту статті 12 після слів «до відома всіх працівників» доповнити фразою «у п'ятиденний строк з моменту прийняття»</p>	Враховано частково	
		<p><u>-154- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 12. Нормативні акти роботодавця ... 4. Роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо нормативний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк з моменту призначення на посаду</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-155- Н.д.Мартович А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Перше речення ч.4 ст.12 законопроекту виключити</p>	Відхилено	
		<p><u>-156- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 4 статті 12 викласти в такій редакції: «Роботодавець повинен повідомляти про прийняті нормативні акти всіх працівників. Якщо нормативний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>розписку у триденний строк.</p> <p>Повідомлення працівників про прийнятті нормативні акти роботодавця може бути здійснене роботодавцем у будь-якій формі, яка дасть змогу зробити висновок про таке повідомлення (в тому числі шляхом надсилання працівникам електронних повідомлень та примірників актів або гіперпосилань на місця заходження таких актів в мережі інтернет).”;</p> <p><u>-157- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u></p> <p>У частині четвертій статті 12 після слова «строк» доповнити словами «з дня зайняття конкретного робочого місця чи конкретної посади або з дня його затвердження».</p>		
139.	Стаття 13. Акти нормативно-технічного характеру	<p><u>-158- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> <u>Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Іллєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u></p> <p>Статтю 13- виключити</p> <p><u>-159- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Статтю 13 такого змісту:</p> <p>“ Стаття 13. Акти нормативно-технічного характеру</p> <p>1. Тарифно-кваліфікаційні довідники, державні стандарти та інші відповідні акти нормативно-технічного характеру, що регулюють трудові відносини, є</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

обов'язковими для застосування, якщо інше не передбачено цим актом. ” – виключити та змінити нумерацію наступних статей;

140. 1. Тарифно-кваліфікаційні довідники, державні стандарти та інші відповідні акти нормативно-технічного характеру, що регулюють трудові відносини, є обов'язковими для застосування, якщо інше не передбачено цим актом.
141. Стаття 14. Міжнародні договори
142. 1. Міжнародний договір, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства.
143. 2. Якщо в міжнародному договорі України, укладеному в установленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, застосовуються правила відповідного міжнародного договору, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав.
144. Стаття 15. Дія актів трудового законодавства в часі
145. 1. Акти трудового законодавства регулюють відносини, що виникли з дня набрання ними чинності.
146. 2. Акт трудового законодавства не має зворотної дії в часі, крім випадків, якщо він пом'якшує або скасовує матеріальну чи дисциплінарну відповідальність особи.
147. 3. Якщо трудові відносини виникли раніше і регулювалися актом трудового законодавства, що втратив чинність, новий акт законодавства застосовується до прав та обов'язків, що виникли з дня набрання ним чинності.
148. Стаття 16. Аналогія
149. 1. Якщо трудові відносини не врегульовані цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним та трудовим договорами, вони регулюються тими правовими

Стаття 13. Міжнародні договори

1. Міжнародний договір, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства.

2. Якщо в міжнародному договорі України, укладеному в установленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, застосовуються правила відповідного міжнародного договору, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та колективними угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав.

Стаття 14. Дія актів трудового законодавства в часі

1. Акти трудового законодавства регулюють відносини, що виникли з дня набрання ними чинності.

2. Акт трудового законодавства не має зворотної дії в часі, крім випадків, якщо він пом'якшує або скасовує матеріальну чи дисциплінарну відповідальність особи.

3. Якщо трудові відносини виникли раніше і регулювалися актом трудового законодавства, що втратив чинність, новий акт законодавства застосовується до прав та обов'язків, що виникли з дня набрання ним чинності.

Стаття 15. Аналогія

1. Якщо трудові відносини не врегульовані цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним та трудовим договорами, вони регулюються тими правовими

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
150.	<p>нормами цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, що регулюють подібні за змістом трудові відносини (аналогія закону).</p> <p>2. У разі неможливості використати аналогію закону для регулювання трудових відносин вони регулюються відповідно до загальних засад законодавства (аналогія права).</p>			<p>нормами цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, що регулюють подібні за змістом трудові відносини (аналогія закону).</p> <p>2. У разі неможливості використати аналогію закону для регулювання трудових відносин вони регулюються відповідно до загальних засад законодавства (аналогія права).</p>
151.	Стаття 17. Застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості			<p>Стаття 16. Застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості</p>
152.	<p>1. У разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин. Якщо неможливо зробити висновок про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше.</p>			<p>1. У разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин. Якщо неможливо зробити висновок про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше.</p>
153.	<p>2. У разі якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника.</p>	<p><u>-160- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Суголяко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> частину другу статті 17 – виключити</p>	Відхилено	<p>2. У разі якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника.</p>
154.	Стаття 18. Порядок оприлюднення норм трудового законодавства	<p><u>-161- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Статтю 18 викласти в такій редакції: «1. Норми про працю (за виключенням індивідуальних норм, визначених трудовим договором) є публічними та підлягають оприлюдненню в порядку, визначеному цим Кодексом та законодавством. 2. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування забезпечують оприлюднення, безплатний та вільний доступ до прийнятих ними відповідно до цього Кодексу актів. 3. Під час оприлюднення нових норм трудового законодавства одночасно мають бути оприлюднені норми трудового</p>	Враховано частково	<p>Стаття 17. Порядок оприлюднення актів трудового законодавства</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>законодавства, визначені актами вищого рівня, із яких вони випливають».</p> <p><u>-162- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У статті 18:</p> <p>у частині першій слова "Усі норми про працю" замінити словами "Норми про працю";</p> <p>у частині другій слова "Органи влади та місцевого самоврядування" замінити словами "Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування";</p> <p>частину третю викласти в такій редакції:</p> <p>"3. Під час оприлюднення нових норм трудового законодавства одночасно мають бути оприлюднені норми трудового законодавства, визначені актами вищого рівня, із яких вони випливають".</p>	Враховано частково	
155.	1. Усі норми про працю (за виключенням індивідуальних норм визначених трудовим договором) є публічними та підлягають оприлюдненню у порядку визначеному цим Кодексом та рішенням Кабінету Міністрів України.	<p><u>-163- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У назві статті слово «норм» замінити словом «актів»</p> <p><u>-164- Н.д.Канлін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> у частині першій слова «Усі норми про працю» замінити словами «Норми про працю»;</p>	Враховано частково	1. Акти трудового законодавства є публічними та підлягають оприлюдненню у порядку визначеному цим Кодексом та рішенням Кабінету Міністрів України.
		<p><u>-165- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У частині першій статті 18 слова та знаки «Усі норми про працю (за виключенням індивідуальних норм визначених трудовим договором)» замінити словами «Акти трудового законодавства», а в частині другій після слова «актів» доповнити словами «трудового законодавства».</p>	Враховано	
		<p><u>-166- Н.д.Дерев'яко Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині першій статті 18 слова «цим Кодексом та рішенням Кабінету Міністрів</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>України» замінити словами «законодавством».</p> <p><u>-167- Н.д.Продан О.П. (Рєєстр.картка №304)</u></p> <p>У частині 1 статті 18 законопроекту після словосполучень «індивідуальних норм» та «оприлюднено у порядку» додати розділові знаки – коми.</p> <p><u>-168- Н.д.Мацола Р.М. (Рєєстр.картка №190)</u></p> <p>У статті 18:</p> <p>у частині першій слова «Усі норми про працю» замінити словами «Норми про працю»;</p> <p>у частині другій слова «Органи влади та місцевого самоврядування» замінити словами «Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування»;</p> <p>частину третю викласти в такій редакції:</p> <p>«3. Під час оприлюднення нових норм трудового законодавства одночасно мають бути оприлюднені норми трудового законодавства, визначені актами вищого рівня, із яких вони випливають».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p>	
156.	<p>2. Органи влади та місцевого самоврядування забезпечують оприлюднення, безоплатний та вільний доступ до прийнятих ними відповідно до цього Кодексу актів.</p>	<p><u>-169- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u></p> <p>у частині другій слова «Органи влади та місцевого самоврядування» замінити словами «Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування»;</p>	<p>Враховано</p>	<p>2. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування забезпечують оприлюднення, безоплатний та вільний доступ до прийнятих ними відповідно до цього Кодексу актів трудового законодавства.</p>
		<p><u>-170- Н.д.Дроздик О.В. (Рєєстр.картка №236)</u></p> <p><u>Н.д.Сторожук Д.А. (Рєєстр.картка №281)</u></p> <p><u>Н.д.Драйок С.Є. (Рєєстр.картка №231)</u></p> <p>Пункт 2 частини другої статті 18 виключити, оскільки роботодавець є стороною трудових відносин, тому недоцільно зазначати роботодавця і серед сторін, і серед суб'єктів, які можуть брати участь у трудових відносинах.</p>	<p>Відхилено</p>	
157.	<p>3. Під час оприлюднення нових норм законодавства про працю одночасно мають бути</p>	<p><u>-171- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Рєєстр.картка №87)</u></p> <p>Частини другу та третю статті 18 виключити.</p> <p><u>-172- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u></p> <p>частину третю викласти в такій редакції:</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	оприлюднені також норми законодавства про працю, визначені документами вищого рівня, із яких вони витікають.	<p>«3. Під час оприлюднення нових норм трудового законодавства одночасно мають бути оприлюднені норми трудового законодавства, визначені актами вищого рівня, із яких вони випливають».</p> <p><u>-173- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частину третьої статті 18 виключити.</p> <p><u>-174- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У частині 3 статті 18 слова “із яких вони витікають” замінити словами “у зв’язку з якими вони прийняті.”;</p>	Враховано	
158.	Глава 3. Суб'єкти трудових відносин	<p><u>-175- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У назві статті 19 перед словами “суб'єкти трудових відносин” додати слово “інші”;</p>	Відхилено	Глава 3. Суб'єкти трудових відносин
159.	Стаття 19. Сторони та суб'єкти трудових відносин			Стаття 18. Сторони та суб'єкти трудових відносин
160.	1. Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.	<p><u>-176- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p>	Відхилено	1. Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Перший абзац частини 2 статті 19 викласти в такій редакції: "Інші суб'єкти трудових відносин, є:";</p>		
161.	2. Суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є:	<p><u>-177- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u></p> <p>У частині першій після слова «суб'єктами» додати слово «індивідуальних».</p>	Відхилено	2. Суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є:
162.	1) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа - роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник);	<p><u>-178- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>У пункті 1 частини другої статті 19 слова «у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник)» замінити словами «у разі відсутності первинної профспілкової організації чи профспілкового представника - вільно обрані працівниками представники (представник) на час ведення колективних переговорів».</p>	Відхилено	1) професійні спілки, їх організації та об'єднання профспілок, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа - роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник);
		<p><u>-179- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u></p> <p>У пункті 1 частини другої статті 19 слова «у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник)» замінити словами «у разі відсутності первинної профспілкової організації чи профспілкового представника - вільно обрані працівниками представники (представник)»</p>	Відхилено	
		<p><u>-180- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У пункті 1 частини другої статті 19 слова "у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник)" замінити словами "у разі відсутності первинної профспілкової організації чи профспілкового представника - вільно обрані працівниками представники (представник) на час ведення колективних переговорів".</p>	Відхилено	
		<p><u>-181- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u></p> <p>У пункті 1 частини другої статті 19 слова «у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>представники (представник)» замінити словами «у разі відсутності первинної профспілкової організації чи профспілкового представника вільно обрані працівниками представники (представник) на час ведення колективних переговорів»</p> <p><u>-182- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 1 частини 2 статті 19 слово “вільно” вилучити</p>	Відхилено	
163.	2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання;	<p><u>-183- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 2 частини 2 статті 19 перед словом “уповноважені” доповнити словом “роботодавець”;</p> <p><u>-184- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Пункт 2 частини 2 статті 19 викласти у наступній редакції:</p> <p>«уповноважені представники (представник) роботодавця, організації роботодавців та їх об'єднання;</p>	Відхилено	2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання;
164.	3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом.	<p><u>-185- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>Пункт 3 ч.3 ст.19 законопроекту виключити.</p>	Відхилено	3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом.
165.	Стаття 20. Працівник			Стаття 19. Працівник

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
166.	1. Працівник - фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору.			1. Працівник - фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору.
167.	2. Працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз.			2. Працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз.
168.	3. У трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює.	<p><u>-186- Н.д.Дмитренко О.М. (Рєєстр.картка №210)</u></p> <p>Ч. 3 ст. 20 «У трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює». Дана норма не визначає достовірність такої згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює, та механізм її перевірки без присутності таких осіб. А тому нами пропонується прописати про засвідчену належним чином письмову згоду таких осіб, а саме ч. 3 ст. 20 після слів "за наявності" доповнити словами "засвідченої належним чином"</p>	Відхилено	3. У трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює.
169.	4. Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцяти років, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.	<p><u>-187- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u></p> <p>У статті 20:</p> <p>у частині четвертій слова «затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення» замінити словами «затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я»;</p>	Відхилено	4. Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцяти років, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики.
		<p><u>-188- Н.д.Кремінь Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u></p> <p>У статті 20 у частині четвертій слова:</p> <p>«затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення» замінити словами «затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

сфері охорони здоров'я»;

-189- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)

У статті 20:
у частині четвертій слова «затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення» замінити словами «затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я»;

Враховано частково

170. 5. В організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою.

частину шосту виключити.

190- Н.д.Дерев'яко Ю.Б. (Ресстр.картка №87)

У частині п'ятій статті 20 речення «Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою» замінити реченнями такого змісту «Прийняття на роботу в таких випадках допускається за умови письмового погодження умов праці та її оплати роботодавцем з одним з батьків або особою, яка їх замінює».

Враховано

5. В організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за умови письмового погодження умов праці та її оплати роботодавцем з одним з батьків або особою, яка їх замінює.

-191- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)
Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)
Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Відхилено

. Статтю 20 після частини 5 доповнити новою частиною 6 такого змісту: "Право на трудові відносини на підставах і в порядку, встановлених для громадян України, мають іноземці та особи без громадянства:

- 1) які постійно проживають в Україні,
- 2) яких визнано в Україні біженцями,

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>3) яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, 4) яким надано тимчасовий захист, 5) які одержали дозвіл на імміграцію в Україну.”</p> <p><u>-192- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 6 статті 20 вважати частиною 7 статті 20 відповідно</p>	Відхилено	
171.	<p>6. Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за наявності в них дозволу на працевлаштування, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів зайнятості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p>	<p><u>-193- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 20. Працівник</p> <p>...</p> <p>6. Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за наявності в них дозволу на працевлаштування, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів зайнятості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Дозвіл на працевлаштування не потрібний:</p> <p>1) представникам іноземного морського (річкового) флоту та іноземних авіакомпаній, які обслуговують ці організації на території України;</p> <p>2) представникам іноземних засобів масової інформації, акредитованим в Україні;</p> <p>3) артистам та працівникам мистецтва для роботи в Україні за фахом;</p> <p>4) працівникам аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;</p> <p>5) керівникам представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні та керівникам (їх заступникам) підприємств з іноземними інвестиціями;</p> <p><u>-194- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p>	Відхилено	Враховано

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)

Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)

частину шосту виключити.

-195- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)

Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

частину шосту викласти у такій редакції:

«6. Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за наявності в них дозволу на працевлаштування, виданного територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Дозвіл на працевлаштування не потрібний:

1) іноземців, які постійно проживають в Україні;

2) іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;

3) іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні;

4) представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;

5) працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні;

6) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;

7) працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;

8) працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку;

9) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

10) іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;

11) іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення;

12) інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.»

-196- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)

Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)

Н.д.Драйук С.Є. (Ресстр.картка №231)

Частина шосту статті 20 викласти у такій редакції:

«Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за умови отримання роботодавцем дозволу на застосування праці таких іноземців та осіб без громадянства, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальними органами зайнятості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Без дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства здійснюється працевлаштування:

1) іноземців, які постійно проживають в Україні;

2) іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;

3) іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні;

4) представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;

5) працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні;

6) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

7) працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;

8) артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;

9) працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України у встановленому законодавством порядку;

10) керівників юридичних осіб з іноземними інвестиціями;

11) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;

12) іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;

13) працівників, яких приймають на роботу в межах і за посадами (спеціальністю), визначеними угодою про розподіл продукції;

14) іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення;

15) інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України».

-197- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)

Частина 6 статті 20 викласти у наступній редакції:

«б. Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за умови отримання роботодавцем дозволу на застосування праці таких іноземців та осіб без громадянства, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальними органами зайнятості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Без дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства здійснюється працевлаштування:

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>1) іноземців, які постійно проживають в Україні;</p> <p>2) іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;</p> <p>3) іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні;</p> <p>4) представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;</p> <p>5) працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні;</p> <p>6) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;</p> <p>7) працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;</p> <p>8) артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;</p> <p>9) працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку;</p> <p>10) керівників підприємств з іноземними інвестиціями;</p> <p>11) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;</p> <p>12) іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;</p> <p>13) працівників, яких приймають на роботу в межах і за посадами (спеціальністю), визначеними угодою про розподіл продукції</p> <p>14) іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення;</p> <p>15) інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.»</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
172.	Дозвіл на працевлаштування не потрібний:	<p><u>-198- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> другий абзац частини 6 статті 20 викласти у такій редакції: «Дозвіл на працевлаштування не потрібний: 1) представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України; 2) працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні; 3) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом; 4) працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт; 5) працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку; 6) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації; 7) іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги; 8) іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення; 9) інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України»</p>	Відхилено	
		<p><u>-199- Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> Абзац 2 частини першої статті 20 Глави 3 Книги 1 розділу І: слова «Дозвіл на працевлаштування не потрібний» замінити на «Такі іноземці та особи без громадянства здійснюють трудову діяльність в Україні без отримання дозволу на працевлаштування»</p>	Відхилено	
		<p><u>-200- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> Абзац другий частини шостої статті 20 проекту пропоную викласти у новій редакції, що узгоджуватиметься з частиною шостою</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

статті 42 Закону України «Про зайнятість населення»:

«Дозвіл на працевлаштування не потрібний для:

1) іноземців, які постійно проживають в Україні;

2) іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;

3) іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні;

4) представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;

5) працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні;

6) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;

7) працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;

8) працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку;

9) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;

10) іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;

11) іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення;

12) інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України».

-201- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)

Абзац другий частини другої статті 20

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

викласти у такій редакції:

«б. Без передбаченого цією статтею дозволу здійснюється працевлаштування:

1) іноземців, які постійно проживають в Україні;

2) іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;

3) іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні;

4) представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;

5) працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні;

6) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;

7) працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;

8) працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку;

9) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;

10) іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;

11) іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення;

12) інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України».

-202- Н.д.Юринець О.В. (Ресстр.картка №117)

абзац другий частини шостої статті 20 викласти у такій редакції:

Дозвіл на працевлаштування не потрібний:

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

1) іноземцям, які постійно проживають в Україні;

2) іноземцям, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;

3) іноземцям, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні;

4) представникам іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;

5) працівникам закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні;

6) спортсменам, які набули професійного статусу, артистам та працівникам мистецтва для роботи в Україні за фахом;

7) працівникам аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;

8) працівникам іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку;

9) священнослужителям, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;

10) іноземцям, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;

11) іноземцям, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення;

12) інших іноземцям у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

-203- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенюха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Абзац 2 частини 7 статті 20 викласти в такій редакції: “Такі іноземці та особи без громадянства здійснюють трудову діяльність в Україні без отримання дозволу на працевлаштування:

1) представники іноземного морського (річкового) флоту та іноземних авіакомпаній, які обслуговують ці організації на території України;

2) представники іноземних засобів масової інформації, акредитованих в Україні;

3) професійні творчі працівники, митці, працівникам культури в Україні за фахом, наукові працівники, зокрема, музейних, бібліотечних закладів, історико-культурних заповідників, архівних установ, педагогічні працівники закладів освіти сфери культури;

4) працівники аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт

5) керівники представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні;

6) працівники, яких приймають на роботу в межах і за посадами (спеціальністю), визначеними угодою про розподіл продукції;

7) священнослужителі, які тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності;

8) викладачі та/або науковці у вищих навчальних закладах України.”;

173. 1) представникам іноземного морського (річкового) флоту та іноземних авіакомпаній, які обслуговують ці організації на території України;

174. 2) представникам іноземних засобів масової інформації, акредитованим в Україні;

175. 3) артистам та працівникам мистецтва для роботи в Україні за фахом;

-204- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)

В пункті 3 частини 6 статті 20 перед словом «артистам» додати слово «спортсменам,», а після п.6 доповнити новими пунктами:

«7) іноземців, які постійно проживають в Україні;

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

8) іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;

9) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;

10) іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;

11) іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення;».

-205- Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)

Підпункт 3 Абзац 2 частини першої статті 6 Глави 3 Книги 1 розділу І: слова «артистам та працівникам мистецтва для роботи в Україні за фахом» замінити на «професійні творчі працівники, митці, працівники культури в Україні за фахом, наукові працівники, зокрема, музейних, бібліотечних закладів, історико-культурних заповідників, архівних установ, педагогічні працівники закладів освіти сфери культури»;

Відхилено

176. 4) працівникам аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;

177. 5) керівникам представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні та керівникам підприємств з іноземними інвестиціями;

178. 6) працівникам, яких приймають на роботу в межах і за посадами (спеціальністю), визначеними угодою про розподіл продукції.

-206- Н.д.Воропаєв Ю.М. (Ресстр.картка №397)

Частину шосту статті 20 доповнити пунктами 7-12 наступного змісту:

«7) іноземцям, які постійно проживають в Україні або, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України, або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;

8) спортсменам, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>для роботи в Україні за фахом;</p> <p>9) священнослужителям, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;</p> <p>10) іноземцям, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;</p> <p>11) іноземцям, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення;»</p> <p><u>-207- Н.д.Ванат П.М. (Реєстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Реєстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Реєстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Реєстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Реєстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Реєстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Реєстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Реєстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Реєстр.картка №330)</u></p> <p>після пункту шостого частини шостої статті 20 додати пункти сім, вісім та дев'ять наступного змісту:</p> <p>«7) працівникам представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, які здійснюють трудову діяльність на основі службових карток;</p> <p>8) особам які працюють відповідно до угод про надання персоналу;</p> <p>9) у випадках, передбачених законодавством».</p> <p><u>-208- Н.д.Долженков О.В. (Реєстр.картка №407)</u></p> <p>Абзац другий частини шостої статті 20 доповнити новими шістьма пунктами такого змісту:</p> <p>«;</p> <p>7) іноземцям, які постійно проживають в Україні або, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України, або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;</p> <p>8) спортсменам, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>для роботи в Україні за фахом;</p> <p>9) священнослужителям, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;</p> <p>10) іноземцям, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;</p> <p>11) іноземцям, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення;</p> <p>12) інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.»</p>		
179.	Стаття 21. Основні права працівника			Стаття 20. Основні права працівника
180.	1. Основними правами працівника є:			1. Основними правами працівника є:
181.	1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин;			1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин;
182.	2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;			2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;
183.	3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист;			3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист;
184.	4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації;	<p>-209- Н.д.Ківалов С.В. (Рєстр.картка №135) пункт 4 частини першої статті 21 викласти у такій редакції: «4) право на захист від безробіття»</p> <p>-210- Н.д.Ківалов С.В. (Рєстр.картка №135) частину першу статті 21 доповнити новими пунктами 5-6 такого змісту: «5) право на професійне навчання; 6) право на захист персональних даних працівників»;</p> <p>у зв'язку з чим, пункти 1 – 22 вважати відповідно пунктами 1-24</p>	Відхилено	4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації;
185.	5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;	<p>-211- Н.д.Мартовицький А.В. (Рєстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Рєстр.картка №59) В п.5 ч.1 ст.21 законопроекту слово</p>	Відхилено	5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		«ризик» замінити словами «впливу/тиску/фізичної та моральної шкоди».		
		<u>-212- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Пункт 5 частини 1 статті 21 викласти в такій редакції: “право неповнолітніх на особливий захист від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, і зокрема від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи;”	Відхилено	
186.	6) право працюючих жінок на особливий захист материнства;	<u>-213- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Пункт 6 частини 1 статті 21 викласти в такій редакції: “жінки, які працюють, у разі материнства мають право на особливий захист;”;	Враховано	6) право жінок, які працюють, у разі материнства на особливий захист;
187.	7) право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію;	<u>-214- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> У пункті 7 частини першої статті 21 слова „трудову реабілітацію” замінити словами „професійну і трудову реабілітацію, професійну адаптацію”.	Враховано	7) право працівників з інвалідністю на професійну і трудову реабілітацію, професійну адаптацію;
188.	8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав;			8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав;
189.	9) право працівників із сімейними обов’язками на захист від дискримінації та узгодження в міру	<u>-215- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u>	Відхилено	9) право працівників із сімейними обов’язками на захист від дискримінації та узгодження в міру

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними;

Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)
Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)
Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Пункт 9 частини 1 статті 21 викласти в такій редакції: "відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцю винними діями під час виконання трудових обов'язків;"

21б- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

У статті 21:

пункти 9, 10, 11 та 12 викласти в такій редакції:

"9) право працівників, в тому числі із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків, в тому числі на умовах дистанційної (надомної) праці, із сімейними;

10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці;

11) право на справедливую оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі, в тому числі у разі зайнятості на умовах дистанційної (надомної) праці;

12) право на забезпечення роботодавцем належних виробничо-побутових умов, пов'язаних з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором, в тому у разі зайнятості на умовах дистанційної (надомної) праці;"

частину першу доповнити пунктами 23 - 25 такого змісту:

"23) право відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі;

24) право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виникненням прямої загрози для

можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними;

Враховано частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
190.	10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці;	<p>життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором;</p> <p>25) інші права, передбачені законодавством або трудовим договором.</p> <p>Цей перелік прав не є вичерпним."</p> <p><u>-217- Н.д.Валентиров С.В. (Рєєстр.картка №81)</u> <u>Н.д.Пономарьов О.С. (Рєєстр.картка №78)</u> пункт 10 частини першої статті 21 викласти у наступній редакції: « 10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці»;</p> <p><u>-218- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> пункт 10 викласти в такій редакції: «10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці»;</p> <p><u>-219- Н.д.Кремій Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u> У статті 21 пункт 10 викласти в такій редакції: «10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці»;</p> <p><u>-220- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Рєєстр.картка №37)</u> Пункт 10 частині 1 статті 21 доповнити словами «або у зв'язку з виникненням прямої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема – незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм».</p>	Враховано	10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці;
			Враховано	
			Враховано	
			Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-221- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> У статті 21: пункт 10 викласти в такій редакції: «10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці»; частину першу доповнити пунктами 23 - 25 такого змісту: «23) право відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невиплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі; 24) право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виникненням прямої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором; 25) інші права, передбачені законодавством або трудовим договором. Цей перелік прав не є вичерпним».</p>	Враховано	
191.	11) право на справедливую оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі;	<p><u>-222- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> Пункт 11 частині 1 статті 21 доповнити словами «а також право на відмову від виконання роботи у зв'язку з невиплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі».</p>	Враховано по суті в пункті 23 цієї статті	11) право на справедливую винагороду за працю, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі;
192.	12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;	<p><u>-223- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Пункт 11 частини першої статті 21 слова «оплату праці» замінити словами «винагороду за працю»</p>	Враховано	12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;
193.	13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;			13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
194.	14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;	<p><u>-224- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Пункт 14 частині 1 статті 21 викласти в такій редакції: «право на підтвердження результатів неформального професійного навчання»</p>	Враховано	14) право на підтвердження результатів неформального професійного навчання;
195. 196. 197. 198. 199. 200.	15) право на відпочинок; 16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; 17) право на об'єднання у професійні спілки; 18) право на участь у веденні колективних переговорів; 19) право на страйк; 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;			15) право на відпочинок; 16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; 17) право на об'єднання у професійні спілки; 18) право на участь у веденні колективних переговорів; 19) право на страйк; 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;
201.	21) право на захист від незаконного звільнення;	<p><u>-225- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У пункті 21 частини першої статті 21 слово «незаконного» замінити словом «необґрунтованого» згідно з Європейською соціальною Хартією, ратифікованою у 2006 році (стаття 24), та Конвенцією Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 158, ратифікованою Україною у 1994 році (стаття 8).</p>	Враховано	21) право на захист від необґрунтованого звільнення;
202.	22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.	<p><u>-226- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Враховано редакційно	22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Частину 1 статті 21 доповнити пунктом 23 такого змісту: «23) інші трудові права.»</p> <p><u>-227- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)</u></p> <p><u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>Статтю 21 доповнити новим пунктом 23) такого змісту:</p> <p>«23) основні права працівника, встановлені цим Кодексом, не є вичерпними.»</p> <p><u>-228- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u></p> <p><u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u></p> <p>Частину першу статті 21 доповнити пунктами 23 - 25 такого змісту:</p> <p>«23) право відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невилпатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі;</p> <p>24) право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виникненням прямої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором;</p> <p>25) інші права, передбачені законодавством або трудовим договором.</p>	<p>Враховано редакційно</p>	
		<p><u>-229- Н.д.Мартовіцький А.В. (Ресстр.картка №36)</u></p> <p><u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>Частину 1 ст.21 законопроекту доповнити новим пунктом такого змісту:</p> <p>«24) інші права, встановлені законодавством».</p>	<p>Враховано частково</p>	<p>23) право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виникненням прямої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором;</p>
		<p><u>-230- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>Статтю 21 проекту необхідно доповнити новим пунктом 23 такого змісту:</p> <p>«23) інші права, встановлені законодавством», оскільки права працівників не можуть бути вичерпними згідно зі статтею 22 Конституції України.</p>	<p>Відхилено</p>	
		<p><u>-231- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u></p> <p>Пункт 1 статті 21 доповнити наступними абзацами:</p> <p>23) право на укладення, зміну і розірвання</p>	<p>Враховано редакційно</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>трудового договору у порядку та на умовах, які встановлені трудовим законодавством;</p> <p>24) право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення своєї кваліфікації в порядку, встановленому законами України</p> <p><u>-232- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> Частина першу статті 21 доповнити словами: «Права працівників, визначені цією статтею, не є вичерпними»</p> <p><u>-233- Н.д.Валентиров С.В. (Ресстр.картка №81)</u> <u>Н.д.Пономарьов О.С. (Ресстр.картка №78)</u> доповнити пунктами 23-25 частину першу статті 21 наступного змісту: «23) право відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі; 24) право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виникненням прямої загрози життю чи здоров'ю працівника, у тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором; 25) інші права, передбачені законодавством або трудовим договором. Цей перелік прав не є вичерпним»</p> <p><u>-234- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>У статті 21 частину першу доповнити пунктами 23) та 24) такого змісту: «23) право відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі; 24) право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виникненням прямої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором.»</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано редакційно</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-235- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> частину першу доповнити пунктами 23 - 25 такого змісту:</p> <p>«23) право відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невилпатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі;</p> <p>24) право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виникненням прямої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також роботи, не передбаченої трудовим договором;</p> <p>25) інші права, передбачені законодавством або трудовим договором.</p> <p>Цей перелік прав не є вичерпним.»</p>	Враховано редакційно	Цей перелік прав не є вичерпним.
		<p><u>-236- Н.д.Бойко О.П. (Ресстр.картка №286)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частину першу доповнити пунктами 23 - 25 такого змісту:</p> <p>23) право відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невилпатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі;</p> <p>24) право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виникненням прямої загрози для життя чи здоров'я працівника, в тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема – незабезпечення його засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм;</p> <p>25) інші права, передбачені законодавством або трудовим договором.</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-237- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Статтю 21 доповнити частиною другою такого змісту:</p> <p>«2. Перелік прав працівників, встановлених цією статтею, не є вичерпним.»;</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-238- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</u> частину другу статті 20 доповнити пунктом 23) такого змісту:</p> <p>«23) та інші права, передбачені чинним</p>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		законодавством.»; -239- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361) Доповнити статтю 21 частиною 2 такого змісту: 2. Перелік прав працівників, встановлених цією статтею, не є вичерпним.	Враховано редакційно	
203.	Стаття 22. Основні обов'язки працівника			Стаття 21. Основні обов'язки працівника
204.	1. Основними обов'язками працівника є:	-240- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20) Стаття 22. Основні обов'язки працівника 1. Основними обов'язками працівника є: 1) особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; 2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; 4) дотримання норм з охорони праці; 5) дбайливе ставлення до майна роботодавця; 6) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; 7) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; 8) повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; 9) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; 10) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом, іншими нормативними актами, в тому числі й роботодавця, інформації.	Враховано	1. Основними обов'язками працівника є: 1) особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором;
205.	1) особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором;			
206.	2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку;	-241- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>пункт 2) частини першої статті 22 викласти в наступній редакції: «2 дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку, а також локальних нормативних актів підприємства (наказів, корпоративних політик, інструкцій, стандартів, положень тощо)» <u>-242- Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> пункт 2) частини першої статті 22 викласти в наступній редакції: «2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку, а також локальних нормативних актів підприємства.» <u>-243- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> пункт 2) частини першої статті 22 викласти в наступній редакції: «2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку, а також нормативних актів роботодавця»</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано</p>	<p>2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку, а також нормативних актів роботодавця;</p>
<p>207. 3) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця;</p> <p>208. 4) дотримання норм з охорони праці;</p> <p>209. 5) дбайливе ставлення до майна роботодавця;</p> <p>210. 6) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна;</p> <p>211. 7) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;</p> <p>212. 8) повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;</p> <p>213. 9) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків;</p> <p>214. 10) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.</p>				<p>3) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця;</p> <p>4) дотримання норм з охорони праці;</p> <p>5) дбайливе ставлення до майна роботодавця;</p> <p>6) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна;</p> <p>7) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;</p> <p>8) повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;</p> <p>9) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків;</p> <p>10) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної;</p>
		<p><u>-244- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> Частина першу статті 22 доповнити словами: «Обов'язки працівників, визначені цією</p>	<p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>статтею, не є вичерпними».</p> <p>-245- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236) Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281) Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</p> <p>Доповнити частину першу статті 22 новим пунктом 11 такого змісту:</p> <p>«11) інші обов'язки, передбачені законом, колективним договором, трудовим договором з працівником або нормативним актом роботодавця».</p> <p>-246- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</p> <p>Частину 1 статті 22 доповнити пунктом 11 такого змісту:</p> <p>«11) інші обов'язки, передбачені законом, колективними договорами та угодами, трудовим договором з працівником або нормативним актом роботодавця.»;</p> <p>-247- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</p> <p>Додати до частини 1 статті 22 пункт 11 такого змісту:</p> <p>11) інші обов'язки, передбачені законом, колективними договорами та угодами, трудовим договором з працівником або нормативними актами роботодавця.</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано редакційно</p>	<p>11) інші обов'язки, передбачені законом, колективним договором, трудовим договором з працівником або нормативним актом роботодавця.</p>
215.	Стаття 23. Роботодавець			Стаття 22. Роботодавець
216.	1. Роботодавець - юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.	<p>-248- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</p> <p>у частині першій статті 23 словосполучення «використовує працю» замінити словосполученням «залучає до праці»</p> <p>-249- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384) Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372) Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377) Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361) Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366) Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371) Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</p> <p>Частину 1 статті 23 після слів «фізична особа» доповнити словами «фізична особа -</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. Роботодавець - юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>підприємець”, а слова “використовує працю” замінити словами “залучає до праці” -250- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406) У частині першій статті 23 слова та знаки «(підприємство, установа, організація)» виключити. -251- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98) У частині першій статті 23 проекту слова «використовує працю» замінити словами «залучає до праці».</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	
217.	2. Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.			2. Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.
218.	3. Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак.			3. Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак.
219.	4. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів.	<p>-252- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236) Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281) Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231) У частині четвертій статті 23: - після слів «нормативних актів» доповнити словом «роботодавця»;</p>	<p>Враховано</p>	4. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів роботодавця.
		<p>-253- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37) У частині 4 статті статі 23 слова «законодавства, її установчих документів та нормативних актів» замінити на слова «законодавства та її установчих документів».</p>	<p>Відхилено</p>	
		<p>-254- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361) Частину 4 статті 23 доповнити новим абзацом та викласти у такій редакції: 4. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів роботодавця. Право на укладення трудових договорів від імені юридичної особи з усіма правовими наслідками, передбаченими трудовим законодавством, можуть мати керівники відокремлених підрозділів (філій) юридичних осіб. Керівник</p>	<p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

юридичної особи вправі у межах компетенції передати частину своїх повноважень у сфері трудових правовідносинах фізичній особі.

У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Не визначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника.

-255- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)

Частина 4 статті 23 викласти у наступній редакції:

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

Право на укладення трудових договорів від імені юридичної особи з усіма правовими наслідками, передбаченими трудовим законодавством, можуть мати керівники відокремлених підрозділів (філій) юридичних осіб. Керівник юридичної особи вправі у межах компетенції передати частину своїх повноважень у сфері трудових правовідносинах фізичній чи юридичній особі.

У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Не визначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника.»

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
220.	<p>У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Не визначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника.</p>	<p><u>-256- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> у абзаці другому частини четвертої статті 23 слово «нормативними» замінити словом «індивідуальними»</p> <p><u>-257- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У частині четвертій статті 23 доповнити частину четверту новим абзацом у такій редакції: «Установчими документами або нормативними актами роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися керівникам відокремлених підрозділів юридичних осіб».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Не визначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника.</p> <p>Установчими документами або нормативними актами роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися керівникам відокремлених підрозділів юридичних осіб</p>
221.	Стаття 24. Основні права роботодавця			Стаття 23. Основні права роботодавця
222.	1. Основними правами роботодавця є:	<p><u>-258- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 24. Основні права роботодавця</p> <p>1. Основними правами роботодавця є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) право на добір працівників, у тому числі шляхом конкурсу, тестування у випадках, передбачених законом; 2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками; 3) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна; 4) право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних угод, договорів; 5) право заохочувати працівників за результатами праці; 6) право застосовувати до працівників, 	Враховано	1. Основними правами роботодавця є:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
223.	1) право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування у випадках, передбачених законом;	<p>винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення;</p> <p>7) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;</p> <p>8) право приймати нормативні акти;</p> <p>9) право на створення організацій роботодавців;</p> <p>10) інші права, передбачені діючим законодавством</p> <p><u>-259- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 1 частини 1 статті 24 слова “у випадках, передбачених законом;” вилучити;</p>	Враховано редакційно	1) право на добір працівників, у тому числі шляхом конкурсу, тестування;
224.	2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками;			2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками;
225.	3) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна;	<p><u>-260- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>у пункті 3 частини першої статті 24 слово «нормативних» замінити словом «індивідуальних»</p>	Відхилено	3) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до переданого йому майна;
226.	4) право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних угод, договорів;	<p><u>-261- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 3 частини 1 статті 24 слово “ввіреного” замінити на слово “переданого”;</p>	Враховано	4) право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних угод, колективних

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
227.	5) право заохочувати працівників за результатами праці;			договорів; 5) право заохочувати працівників за результатами праці;
228.	6) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення;			6) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення;
229.	7) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;			7) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;
230.	8) право приймати нормативні акти;	<u>-262- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> у пункті 8 частини першої статті 24 слово «нормативні» замінити словом «індивідуальні»	Відхилено	8) право приймати нормативні акти;
		<u>-263- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u>	Відхилено	
		Пункт 8 частини 1 статті 24 перед словами “ нормативні акти ” доповнити словом “трудова”;		
		<u>-264- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> Пункт 8 статті 24 викласти у такій редакції: «8) право приймати на підставі чинного законодавства локальні акти, які не суперечать укладеним з найманими працівниками трудовим договорам та колективним угодам і договорам;»	Відхилено	
		<u>-265- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> Пункт 8) статті 24 викласти в редакції: «право приймати на підставі чинного законодавства розпорядчі акти, які не суперечать укладеним з найманими працівниками трудовим договорам та колективним угодам і договорам».	Відхилено	
231.	9) право на створення організацій роботодавців.			9) право на створення організацій роботодавців;

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p><u>-266- Н.д.Воропасв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</u> Доповнити частину першу статті 24 пунктом 10) наступного змісту: «10) право на відстоювання та захист своїх прав та законних інтересів, у тому числі в суді»</p>	Враховано частково	
	<p><u>-267- Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Доповнити частину першу статті 24 пунктом 10) наступного змісту: «10) право на захист своїх прав та законних інтересів, у тому числі в суді»</p>	Враховано	10) право на захист своїх прав та законних інтересів, у тому числі в суді.
	<p><u>-268- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> після пункту дев'ятого частини першої статті 24 додати пункт десять та одинадцять наступного змісту: «10) право на дії, спрямовані на захист своїх прав та законних інтересів, у тому числі в суді; 11) право на самостійне формування кваліфікаційних вимог до своїх працівників»</p>	Враховано частково	11) право на формування кваліфікаційних вимог до своїх працівників.
	<p><u>-269- Н.д.Гергега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> Частину першу статті 24 доповнити словами: «Права роботодавців, визначені цією статтею, не є вичерпними».</p>	Враховано	Права роботодавців, визначені цією статтею, не є вичерпними.
	<p><u>-270- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>після першої частини статті 24 додати частину другу наступного змісту:</p> <p>«У разі вичерпання можливостей для врегулювання трудового спору, як виняток та крайній засіб захисту своїх інтересів лише під час страйку, роботодавець має право застосовувати тимчасову зупинку роботи підприємства або суттєве скорочення обсягів виробництва з одночасним припиненням виплати заробітної плати всім або частині працівників (локаут).</p> <p>Таке право роботодавця не може бути застосоване, якщо страйк виник внаслідок трудового спору щодо заборгованості із виплати заробітної плати.</p> <p>Рішення про запровадження локауту приймається нормативним актом роботодавця, не раніше ніж через 5 робочих днів після письмового попередження органу (особи), що здійснює керівництво страйком.</p> <p>Під час дії локауту гарантії щодо виплати заробітної плати працівникам тимчасово зупинених, скорочених виробництв (підприємства), визначених в нормативному акті роботодавця, не діють»</p> <p><u>-271- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Статтю 24 доповнити частиною другою такого змісту:</p> <p>«2. Перелік прав роботодавців, встановлених цією статтею, не є вичерпним.»;</p>		
232.	Стаття 25. Основні обов'язки роботодавця			Стаття 24. Основні обов'язки роботодавця
233.	1. Основними обов'язками роботодавця є:			1. Основними обов'язками роботодавця є:
234.	1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника;	<u>-272- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u>	Враховано	1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника;
235.	2) дотримання вимог трудового законодавства;	<u>-273- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u>	Відхилено	2) дотримання вимог трудового законодавства;
236.	3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;	<u>-274- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u>	Враховано	3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці, включаючи обов'язок надання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці
		пункт 1 частини першої статті 25 після слів «прав працівника» доповнити словами «та їх захист»		
		пункт 2 частини першої статті 25 після слів «трудового законодавства» доповнити словами і розділовим знаком «, колективного і трудового договорів»		
		пункт 3 частини першої статті 25 після слів		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
237.	4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами;	<p>«умов праці» доповнити фразою «, включаючи обов'язок надання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці»</p>		на робочому місці;
238.	5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників;	<p><u>-275- Н.д.Каплін С.М. (Рестр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рестр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рестр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рестр.картка №265)</u> у підпункті 5 слово «здійснення» замінити словом «забезпечення»;</p> <p><u>-276- Н.д.Мацюла Р.М. (Рестр.картка №190)</u> У статті 25: у підпункті 5 частини першої слово «здійснення» замінити словом «забезпечення»;</p>	Відхилено	4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами;
		<p>доповнити частину першу підпунктами 13 - 15 такого змісту:</p> <p>«13) на підставі письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, щомісячне безкоштовне утримання із заробітної плати та перерахування на рахунок профспілкової організації членських профспілкових внесків;</p> <p>14) відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами, але не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці;</p> <p>15) інші обов'язки, передбачені законодавством».</p>	Відхилено	5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників;
239.	6) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором;	<p><u>-277- Н.д.Ванат П.М. (Рестр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Рестр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Рестр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Рестр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Рестр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугояко О.Л. (Рестр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Рестр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Рестр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Рестр.картка №330)</u></p>	Відхилено	6) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
240.	7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту;	<p>пункт шостий частини першої статті 25 викласти в наступній редакції: «створення працівникам належних виробничих умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором» -278- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406) Частина першу статті 25 доповнити новим пунктом 7) такого змісту, змінивши подальший порядок пунктів: «7) письмове інформування працівників, які виконують роботу за трудовим договором на визначений строк, про вакансії на виконання роботи за трудовим договором на невизначений строк, які з'явилися у роботодавця»</p>	Враховано	<p>7) письмове інформування працівників, які виконують роботу за трудовим договором на визначений строк, про вакансії на виконання роботи за трудовим договором на невизначений строк, які з'явилися у роботодавця; 8) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту;</p>
241.	8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником);	<p>-279- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330) пункт восьмий частини першої статті 25 – виключити</p>	Відхилено	9) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником);
242.	9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону;	<p>-280- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330) пункт дев'ятий частини першої статті 25 викласти в наступній редакції: «забезпечення участі у колективних переговорах відповідно до закону» -281- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</p>	Враховано частково	10) участь у колективних переговорах відповідно до закону;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
243.	10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них;	<p>пункт дев'ятой частини першої статті 25 викласти в наступній редакції: «участь у колективних переговорах відповідно до закону»</p> <p><u>-282- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>пункт десятый частини першої статті 25 викласти в наступній редакції: «надання працівникам на їх вимогу довідки стосовно їхньої трудової діяльності із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати»</p>	Відхилено	11) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них;
244.	11) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору;			12) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору;
245.	12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам.	<p><u>-283- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>частину першу статті 25 доповнити новим пунктом 13 такого змісту: «13) забезпечення відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну працівника у зв'язку з виконанням трудових обов'язків.»</p> <p><u>-284- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>Частину першу статті 25 доповнити словами: «Обов'язки роботодавців, визначені цією</p>	Відхилено	13) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам.
			Враховано	Обов'язки роботодавців, визначені цією статтею, не є вичерпними.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>статтею, не є вичерпними».</p> <p><u>-285- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Частину 1 статті 25 доповнити пунктом 13 такого змісту:</p> <p>«13) інші обов'язки, передбачені законом, колективними договорами та угодами, трудовим договором з працівником або нормативним актом роботодавця.»;</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-286- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p>Додати до частини 1 статті 25 пункт 13 такого змісту:</p> <p>13) інші обов'язки, передбачені законом, колективними договорами та угодами, трудовим договором з працівником або нормативним актом роботодавця.</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-287- Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u></p> <p>доповнити частину першу пунктом 13) наступного змісту:</p> <p>«13) створення працівникам належних побутових умов згідно з колективними договорами/угодами.»</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-288- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u></p> <p>доповнити підпунктами 13 - 15 такого змісту:</p> <p>«13) на підставі письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, щомісячне безкоштовне утримання із заробітної плати та перерахування на рахунок профспілкової організації членських профспілкових внесків;</p> <p>14) відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами, але не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці;</p> <p>15) інші обов'язки, передбачені законодавством».</p>	Відхилено	
		<p><u>289- Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>Доповнити пунктами 13 - 15 такого змісту:</p> <p>13) на підставі письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, щомісячне безкоштовне утримання</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>із заробітної плати та перерахування на рахунок профспілкової організації членських профспілкових внесків.</p> <p>14) відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами, але не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці .</p> <p>15) інші обов'язки, передбачені законодавством та зобов'язання, взяті за колективним та трудовим договором.</p> <p>-290- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386) <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>Доповнити пунктами 13 - 15 такого змісту:</p> <p>13) на підставі письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, щомісячне безкоштовне утримання із заробітної плати та перерахування на рахунок профспілкової організації членських профспілкових внесків.</p> <p>14) відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами, але не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці .</p> <p>15) інші обов'язки, передбачені законодавством та зобов'язання, взяті за колективним договором.</p>	Відхилено	
246.	Стаття 26. Право роботодавця на добір працівників			Стаття 25. Право роботодавця на добір працівників
247.	1. Роботодавець вправі приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні.	<p>-291- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144) <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>У частині першій статті 26 слова «чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні» замінити словами: «чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні».</p> <p>-292- Н.д.Шпенюк Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</p> <p>У частині 1 статті 26 слова «чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні» замінити словами «чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у</p>	Враховано	1. Роботодавець вправі приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.
			Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>працевлаштуванні».</p> <p><u>-293- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u></p> <p>У частині першій статті 26 слова «чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні» замінити словами: «чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні».</p> <p><u>-294- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У статті 26:</p> <p>в частині першій слова "чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні" замінити словами: "чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні";</p> <p>частину другу викласти в такій редакції:</p> <p>"2. Роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), яку поширює роботодавець самостійно або через іншого розповсюджувача реклами, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю."</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано частково</p>	
248.	<p>2. Роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.</p>	<p><u>-295- Н.д.Лещенко С.А. (Ресстр.картка №308)</u></p> <p><u>Н.д.Заліщук С.П. (Ресстр.картка №307)</u></p> <p><u>Н.д.Найсм М. . (Ресстр.картка №309)</u></p> <p>Частина 2 статті 26 Глави 3 Книги першої проекту кодексу викласти в такій редакції:</p> <p>"2. Роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх національну (етнічну) належність, вік, дату та місце народження, стан здоров'я (крім вимог щодо стану здоров'я, які прямо вимагаються відповідно до характеру праці), соціальне походження та соціальний стан, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, майновий</p>	Відхилено	<p>2. Роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в рекламі про вакансії (прийом на роботу), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>стан, місце постійного проживання, політичні переконання, членство в політичних партіях, ставлення до релігії (релігійні переконання) чи належність до релігійних общин і організацій, філософські або інші світоглядні переконання, належність до громадської організації чи іншого об'єднання фізичних осіб, зокрема профспілок, сімейний (включаючи сімейні обов'язки) та шлюбний стан, особисте життя, рід занять поза трудовою діяльністю та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.</p> <p>При доборі працівників роботодавець має право отримувати від осіб, які шукають роботу, інформацію про те, чи є вони повнолітніми, їхнє прізвище, ім'я та по батькові (за наявності), інформацію про стан здоров'я відповідно до характеру праці, рівень освіти та професійний досвід, громадянство, наявність інвалідності та судимості, інформацію про судову заборону здійснювати особі певні види діяльності та іншу інформацію, запит якої не заборонено законодавством."</p> <p><u>-296- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У частині другій статті 26 слова та знаки «в тому числі в оголошеннях (рекламі)» замінити словами та знаками «в тому числі в рекламі про вакансії (прийм на роботу)»</p> <p><u>-297- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p>У частині другій статті 26 словосполучення «цивільний стан» замінити на «сімейний стан».</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	
249.	<p>3. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, вибір серед кандидатів на зайняття робочого місця здійснюється роботодавцем на конкурсних засадах.</p>	<p><u>-298- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u></p> <p><u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u></p> <p><u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p> <p><u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u></p> <p><u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u></p> <p><u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p><u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u></p> <p><u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u></p> <p><u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>Частину третю статті 26 викласти в</p>	<p>13</p> <p>Враховано у статті</p>	<p>3. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, вибір серед кандидатів на зайняття робочого місця здійснюється роботодавцем на конкурсних засадах.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

наступній редакції:

3.Вимоги до працівників, які встановлюються професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками), є рекомендаційними, якщо законодавством не визначена їх обов'язковість.»

-299- Н.д.Черненко О.М. (Ресстр.картка №310)

статтю 26 проекту Трудового кодексу України після частини другої доповнити новою частиною третьою такого змісту:

«3. В оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) обов'язково зазначаються такі відомості:

- відомості про роботодавця, з яким пропонується укласти трудовий договір (а саме, найменування юридичної особи, або прізвище, ім'я та по батькові фізичної особи-підприємця, або прізвище, ім'я та по батькові фізичної особи, з якою пропонується укласти трудовий договір);

- в разі розміщення такого оголошення суб'єктом господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, відомості про цього суб'єкта господарювання (а саме, найменування юридичної особи або прізвище, ім'я та по батькові фізичної особи-підприємця, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні);

- відомості про роботу, яку пропонується виконувати працівнику в разі укладання трудового договору відповідно до такого оголошення, шляхом зазначення найменування роботи, або найменування професії, або найменування посади;

- пропозиція роботодавця щодо розміру заробітної плати, яка підлягає виплаті працівнику в разі укладання трудового договору відповідно до такого оголошення (зазначається конкретний розмір заробітної плати);

- пропозиція роботодавця щодо робочого часу, на умовах якого працівник виконуватиме роботу в разі укладання трудового договору відповідно до такого оголошення (а саме, зазначаються відомості про пропонування повного або неповного робочого часу; також зазначаються відомості про пропонування підсумованого обліку робочого часу в разі, якщо такий облік

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>робочого часу пропонується).»;</p> <p>- у зв'язку з вищезазначеною пропозицією частину третьої статті 26 проекту Трудового кодексу України вважати частиною четвертою.</p> <p><u>-300- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>У частині третій статті 26 слово «нормативними» замінити словом «індивідуальними».</p> <p><u>-301- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>Пропонуємо частину 3 статті 26 викласти у такій редакції:</p> <p>«3. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, вибір серед кандидатів (керівників, заступників керівників та їх структурних підрозділів) на зайняття робочого місця здійснюється роботодавцем на конкурсних засадах.</p>	Відхилено	
		<p><u>-302- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У всіх випадках слово «відбір» замінити на слово «добір» у відповідних відмінках.</p>	Відхилено	
250.	Стаття 27. Встановлення вимог до працівників			Стаття 26. Встановлення вимог до працівників
251.	1. Вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника.	<p><u>-303- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p>	Відхилено	1. Вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
252.	<p>2. Обов'язковість наявності громадянства України та знання державної мови як умова виконання роботи за певними посадами може встановлюватися лише законом.</p>	<p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u> У частині 1 статті 27 слово "віку" виключити</p> <p><u>-304- Н.д.Продан О.П. (Рєєстр.картка №304)</u> Частина 2 статті 27 законопроекту виключити. Частини 3-5 вважати частинами 2-4 відповідно.</p> <p><u>-305- Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> Після частини 1 статті 27 додати нову частину такого змісту: 2. Не порушуючи положення про недопущення дискримінації у сфері праці, роботодавець може встановлювати додаткові вимоги до ділових якостей працівника, що впливають із характеру роботи або умов її виконання. Їх відсутність може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу, але не може бути підставою для звільнення з роботи, крім випадків, коли при прийнятті на роботу працівник приховав відомості, які свідчать про відсутність відповідних ділових якостей. Частини 2, 3, 4, 5 статті 27 вважати частинами 3, 4, 5, 6 відповідно.</p> <p><u>-306- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u> Статтю 27 доповнити частиною 2 такого змісту: «2. Не порушуючи положення про недопущення дискримінації, роботодавець може встановлювати додаткові вимоги до ділових якостей працівника, що впливають із характеру роботи або умов її виконання. Їх відсутність є підставою для відмови у прийнятті на роботу, але не може бути підставою для звільнення з роботи, крім випадків, коли при прийнятті на роботу працівник приховав відомості, які свідчать про відсутність відповідних ділових якостей.» та змінити нумерацію наступних частин цієї статті;</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>2. Обов'язковість наявності громадянства України та знання державної мови як умова виконання роботи за певними посадами може встановлюватися лише законом.</p> <p>3. Вимоги до працівників, які встановлюються кваліфікаційними характеристиками, є рекомендаційними, якщо законодавством не визначена їх обов'язковість.</p>
253.	<p>3. Вимоги до працівників, які встановлюються кваліфікаційними характеристиками, є рекомендаційними, якщо законодавством не визначена їх обов'язковість.</p>			<p>3. Вимоги до працівників, які встановлюються кваліфікаційними характеристиками, є рекомендаційними, якщо законодавством не визначена їх обов'язковість.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
254.	4. Законодавством може встановлюватися вимога щодо допуску працівників до окремих видів робіт лише за наявності документа про присвоєння відповідної кваліфікації.	-307- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) Частина 4 статті 27 законопроекту доповнити словами «або документу про відповідність медичного огляду вимогам законодавства».	Відхилено	4. Законодавством може встановлюватися вимога щодо допуску працівників до окремих видів робіт лише за наявності документа про присвоєння відповідної кваліфікації.
255.	5. Стосовно окремих категорій працівників законом може передбачатися складання присяги.			5. Стосовно окремих категорій працівників законом може передбачатися складання присяги.
256.	Стаття 28. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу			Стаття 27. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу
257.	1. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу є обов'язковим у випадках, передбачених цим Кодексом і законами. Медичний огляд проводиться за рахунок коштів роботодавця.	-308- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330) частину першу статті 28 викласти в наступній редакції: «1. Цим Кодексом або іншими законами може встановлюватись обов'язок проведення обов'язкових медичних оглядів працівників. Обов'язкові медичні огляди працівників проводяться за рахунок коштів роботодавця»	Враховано частково	1. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу є обов'язковим у випадках, передбачених цим Кодексом і законами. Обов'язкові медичні огляди працівників проводяться за рахунок коштів роботодавця.
258.	2. Строк, протягом якого особа зобов'язана пройти медичний огляд, встановлює роботодавець з урахуванням умов проходження такого огляду. Якщо особа, яка бажає працевлаштуватися, без поважної причини пропустила цей строк, роботодавець має право відмовити їй у прийнятті на роботу.	-309- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) Друге речення частини 1 статті 28 законопроекту «Медичний огляд проводиться за рахунок коштів роботодавця.» виключити.	Відхилено	2. Строк, протягом якого особа зобов'язана пройти медичний огляд, встановлює роботодавець з урахуванням умов проходження такого огляду. Якщо особа, яка бажає працевлаштуватися, без поважної причини пропустила цей строк, роботодавець має право відмовити їй у прийнятті на роботу.
259.	Стаття 29. Відмова у прийнятті на роботу	-310- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) У частині 2 статті 28 законопроекту слова «встановлює роботодавець з урахуванням умов проходження такого огляду» замінити словами «визначається законодавством».	Відхилено	Стаття 28. Відмова у прийнятті на роботу
260.	1. Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.	-311- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)	Відхилено	1. Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або за підставами, що не стосуються кваліфікації чи

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> друге речення частини першої статті 29 – виключити.</p>		професійних якостей працівника, а також з підстав, передбачених законом.
		<p><u>-312- Н.д.Воропасв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</u> Стаття 29. Відмова у прийнятті на роботу Друге речення частини першої цієї статті вилучити.</p>	Відхилено	
		<p><u>-313- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статт. 29 викласти в такій редакції: «1. Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або за підставами, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, а також з підстав, передбачених Законом. 2. Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законом обмежень на використання праці деяких осіб на певних роботах. 3. Забороняється відмова у прийнятті на роботу осіб, запрошених на роботу, молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу до роботодавця, інших осіб, з якими роботодавець відповідно до закону зобов'язаний укласти трудовий договір. 4. На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству».</p>	Враховано	
		<p><u>-314- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> частину першу доповнити третім реченням такого змісту: «На вимогу особи, якій</p>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству»;</p> <p><u>-315- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частина 1 статті 29 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або за підставами, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, а також з мотивів, заборонених чинним законодавством.»;</p>	Враховано	
		<p><u>-316- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Відкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> частину першу доповнити третім реченням такого змісту: «На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови»;</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-317- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйук С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> речення друге частини першої статті 29 доповнити словами «крім випадків передбачених цим Кодексом»;</p>	Відхилено	
		<p><u>-318- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У статті 29: частину першу доповнити третім реченням такого змісту: "На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству"; частину другу після слів "медичним висновком" доповнити словами "наданим працівником при прийнятті на роботу".</p>	Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-319- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> У статті 29: частину першу доповнити третім реченням такого змісту: «На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству»;</p> <p>частину другу після слів «медичним висновком» доповнити словами «наданим працівником при прийнятті на роботу»</p>	Враховано частково	
261.	2. Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законом обмежень на використання праці деяких осіб на певних роботах.	<p><u>-320- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Відкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> частину другу після слів «медичним висновком» доповнити словами «наданим працівником при прийнятті на роботу»</p> <p><u>-321- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> доповнити статтю 29 новою частиною такого змісту: «3. Відмова у прийнятті працівника на роботу має бути письмово обґрунтована».</p> <p><u>-322- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> доповнити статтю 29 новою частиною такого змісту: «3. Відмова у прийнятті на роботу на вимогу працівника має бути письмово обґрунтована».</p>	Відхилено	<p>2. Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законом обмежень на використання праці деяких осіб на певних роботах.</p> <p>3. Забороняється відмова у прийнятті на роботу осіб, запрошених на роботу, молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу до роботодавця, інших осіб, з якими роботодавець відповідно до закону зобов'язаний укласти трудовий договір.</p> <p>4. На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству.</p>
262.	Стаття 30. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків	<p><u>323- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Глєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u> Статтю 30 Законопроекту виключити.</p> <p><u>-324- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> Проектом (ст. 30) запроваджуються диктаторські умови для роботи працівників, зокрема з одного боку роботодавцю надається</p>	Відхилено	Стаття 29. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
263.	<p>1. Работодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.</p>	<p>право (ч.1) за допомогою технічних засобів здійснювати контроль за виконанням трудових обов'язків працівників. А з іншого боку імперативно при невиконанні роботодавцем вимог, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець притягається до відповідальності згідно із законом.</p> <p>Право контролювати трудову дисципліну не може бути достатньою правовою підставою для збору та зберігання роботодавцем інформації про особисте життя людини, що не відповідає приписам статті 32 Конституції України, яка забороняє втручання в особисте і сімейне життя, крім випадків передбачених самою Конституцією.</p> <p>У зв'язку з цим, пропоную статтю 30 проекту виключити</p> <p><u>-325- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> Перше речення частини першої статті 30 викласти у такій редакції: «Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі, у випадках визначених законом або колективним договором, з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку їх застосування».</p> <p><u>-326- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісєв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Перше речення частини першої статті 30 викласти у такій редакції: «Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва на умовах, визначених колективним договором та/або нормативним актом роботодавця, з обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку їх застосування».</p> <p><u>-327- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</u> частину першу статті 29 викласти у такій редакції:</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано редакційно</p>	<p>1. Работодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва на умовах, визначених колективним договором та/або нормативним актом роботодавця, з обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«1. Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з метою забезпечення безпеки виробництва, належної охорони матеріальних цінностей, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю, не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.»</p> <p><u>-328- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u></p> <p><u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u></p> <p>У частині першій статті 30 виключити слова «у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування».</p>	Відхилено	
		<p><u>-329- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u></p> <p>Пункт 1 статті 30 доповнити наступним реченням: «Робітник повинен особисто під розпис бути повідомлений стосовно використання технічних засобів , а також згоден з даним заходом.</p> <p>Специфічні особливості виробництва - це сукупність технологічних процесів, обладнання, машин, агрегатів, які мають різні ступені небезпеки для здоров'я і безпеки працюючих, наприклад, на одному і тому ж підприємстві можуть бути виробництва пожежонебезпечні, вибухонебезпечні і т.д.»</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-330- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Частина 1 статті 30 викласти у наступній редакції:</p>	Відхилено	
		<p>«1. Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.»</p> <p><u>-331- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u></p> <p>У частині першій статті 30 виключити слова «у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування»</p> <p><u>-332- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</u></p> <p>У частині першій статті 30 після слів «Роботодавець вправі» доповнити словами «на умовах, визначених колективним договором», а також після слова «обов'язковим» доповнити словом «письмовим».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-333- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>У статті 30 після слів «роботодавець вправі» доповнити словами «на умовах, визначених колективним договором».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-334- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>Частина 1 ст.30 законопроекту виключити</p>	Відхилено	
		<p><u>-335- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>У частині першій статті 30 виключити слова «у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування».</p>	Відхилено	
		<p><u>-336- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У частині першій статті 30 слова "у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування" виключити.</p>	Відхилено	
		<p><u>-337- Н.д.Шенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p> <p>В частині 1 статті 30 після слів «Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва» додати слова «та передбачено</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		правилами внутрішнього трудового розпорядку». Після речення «Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.» додати нове речення «Також під час здійснення такого контролю не допускаються збирати та зберігати інформацію про особисте життя працівника, оприлюднювати інформацію отриману в ході контролю».		
264.	2. Невиконання роботодавцем вимог, передбачених частиною першою цієї статті, тягне його відповідальність згідно із законом.			2. Невиконання роботодавцем вимог, передбачених частиною першою цієї статті, тягне його відповідальність згідно із законом.
265.	КНИГА ДРУГА			КНИГА ДРУГА
266.	Виникнення та припинення трудових відносин			Виникнення та припинення трудових відносин
267.	Трудовий договір			Трудовий договір
268.	Глава 1. Трудові відносини і трудовий договір			Глава 1. Трудові відносини і трудовий договір
269.	§1. Трудові відносини і трудовий договір			§1. Трудові відносини і трудовий договір
270.	Стаття 31. Виникнення трудових відносин			Стаття 30. Виникнення трудових відносин
271.	1. Трудові відносини - це відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник за винагороду особисто виконує визначену роботодавцем роботу (трудову функцію) під його керівництвом та контролем з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку.	-338- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135) у частині першої статті 31 слова «під його керівництвом та контролем» виключити	Відхилено	1. Трудові відносини - це відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник за винагороду особисто виконує визначену роботодавцем роботу (трудову функцію) під його керівництвом та контролем з обов'язком дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.
		-339- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384) Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372) Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377) Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361) Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366) Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371) Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163) В частині 1 статті 31 слова «з підляганням правилам» замінити словами «обов'язком виконання правил».	Враховано редакційно	
		-340- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Папісв М.М. (Ресстр.картка №406) У частині 1 статті 31 слова «з підляганням правилам» замінити словами «обов'язком дотримання правил».	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-341- Н.д.Мартовицький А.В. (Рєстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Рєстр.картка №59)</u> Частина 1 ст.31 законопроекту викласти у такій редакції: «1. Трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник за винагороду особисто виконує трудові функції, покладені на нього відповідно до трудового договору, під його керівництвом та контролем з виконанням правил внутрішнього трудового розпорядку».</p>	Відхилено	
272.	2. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.	<p><u>-342- Н.д.Продан О.П. (Рєстр.картка №304)</u> <u>-343- Н.д.Величкович М.Р. (Рєстр.картка №265)</u> Частина 1 статті 31 законопроекту після слів «визначену роботодавцем» доповнити словами «,прямо чи опосередковано,». Частина другу та третю статті 31 викласти в такій редакції «2. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається між роботодавцем і працівником до початку роботи працівника за цим договором. 3.У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або локальними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. 4.Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи. З цього дня трудові відносини виникають і у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору».</p>	Відхилено	2. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.
		<p>Частина четверту вважати частиною п'ятою. <u>-344- Н.д.Кремій Т.Д. (Рєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєстр.картка №272)</u> Частина другу та третю статті 31 викласти</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>в такій редакції:</p> <p>«2. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається між роботодавцем і працівником до початку роботи працівника за цим договором.</p> <p>3. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або локальними правовими актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. <p><u>-345- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Частини другу та третю статті 31 викласти в такій редакції:</p> <p>"2. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається між роботодавцем і працівником до початку роботи працівника за цим договором.</p> <p>3. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або локальними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. <p>4. Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи. З цього дня трудові відносини виникають і у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору".</p> <p>У зв'язку з цим частину четверту вважати частиною п'ятою.</p> <p><u>-346- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u></p> <p>Частини другу та третю статті 31 викласти в такій редакції:</p> <p>«2. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
273.	У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:	<p>між роботодавцем і працівником до початку роботи працівника за цим договором.</p> <p>3. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або локальними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.» <p><u>-347- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>У абзаці другому частини другої статті 31 слово «нормативними» замінити словом «індивідуальними»</p>	Відхилено	У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:
274.	1) призначення на посаду;			1) призначення на посаду;
275.	2) обрання на посаду;			2) обрання на посаду;
276.	3) результатів конкурсу;			3) результатів конкурсу;
277.	4) рішення суду.			4) рішення суду.
278.	3. Трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укласти трудові договори.	<p><u>-348- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>Речення перше абзацу першого частини 3 статті 31 викласти у такій редакції:</p> <p>«Трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України»</p> <p><u>-349- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Частина третю сатті 31 доповнити реченням такого змісту:</p> <p>«Про виникнення трудових відносин роботодавець повідомляє центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.»</p>	Враховано частково	3. Трудові відносини виникають також з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укласти трудові договори.
			Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-350- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частина третьої статті 31 доповнити абзацом: «Роботодавець зобов'язаний не пізніше трьох днів з дня надання такого дозволу оформити з працівником трудовий договір.»</p>	Враховано частково	Роботодавець зобов'язаний не пізніше наступного дня з дня надання такого дозволу укласти з працівником трудовий договір.
		<p><u>-351- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частина третьої статті 31 доповнити абзацом: Роботодавець зобов'язаний не пізніше наступного дня з дня надання такого дозволу укласти з працівником трудовий договір.</p>	Враховано	
		<p><u>-352- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Абзац 1 частини 3 статті 31 викласти у наступній редакції: «3. Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи.»;</p>	Враховано редакційно	4. Про виникнення трудових відносин роботодавець повідомляє центральний орган виконавчої влади з питань реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.
		<p><u>-353- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Глюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u> Абзац першої частини третьої статті 31 доповнити реченням «Обов'язок доказування надання чи відсутності дозволу роботодавця покладається на роботодавця»</p>	Відхилено	
		<p><u>-354- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	
		<p>Частина 3 статті 31 частину 3 викласти в наступній редакції : «Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи, а якщо трудовим договором цей день не встановлено — наступного робочого дня після укладення трудового договору.</p> <p><u>-355- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка</u></p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>№378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У разі якщо працівник був фактично допущений до роботи з дозволу або за наказом (розпорядженням) роботодавця або уповноваженої ним особи без укладення трудового договору в письмовій формі, трудові відносини вважаються такими, що виникли з дня фактичного допуску працівника до роботи. У цьому разі роботодавець та працівник зобов'язані оформити трудовий договір у письмовій формі у строк, встановлений статтею 34 цього Кодексу».</p>	редакційно	
		<p><u>-356- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p>У частині третій статті 31 після слів «з дозволу роботодавця» додати «у письмовій формі».</p>	Відхилено	
		<p><u>-357- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u></p> <p>Частини другу та третю статті 31 викласти в такій редакції:</p> <p>«2. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається між роботодавцем і працівником до початку роботи працівника за цим договором.</p> <p>3.У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або локальними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. <p>4.Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи. З цього дня трудові відносини виникають і у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>причинами, визначеними сторонами трудового договору».</p> <p>У зв'язку з цим частину четверту вважати частиною п'ятою.</p> <p><u>-358- Н.д.Мартиняк С.В. (Рєстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 31. Виникнення трудових відносин</p> <p>1. Трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник за винагороду особисто виконує визначену роботодавцем роботу (трудова функція) під його керівництвом та контролем з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>2. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.</p> <p>У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. <p>3. Трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням). чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укласти трудові договори.</p>	Відхилено	
279.	Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору.	<p><u>-359- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольяк І.І. (Рєстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	5. Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Абзац 3 частини 3 статті 31 виключити.</p> <p><u>-360- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u></p> <p>Доповнити статтю 31 новою частиною четвертою наступного змісту:</p> <p>«4.Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи. З цього дня трудові відносини виникають і у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору».</p> <p>У зв'язку з цим частину четверту вважати частиною п'ятою.</p>	Відхилено	
280.	<p>4. У разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної у рішенні суду.</p>	<p><u>-361- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуніця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину четверту статті 31 викласти в наступній редакції:</p> <p>«У разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної у рішенні суду за умови звернення працівника до роботодавця з відповідною особистою заявою протягом одного місяця з дати набрання чинності таким судовим рішенням».</p>	Враховано частково	<p>6. У разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної у рішенні суду, яке набрало законної сили.</p>
		<p><u>-362- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Частину четверту доповнити словами такого змісту:</p> <p>«, яке набрало законної сили.»</p>	Враховано	
		<p><u>-363- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u></p> <p>Доповнити новою статтею 31-1</p> <p>Стаття 31-1. Колективний договір</p> <p>1. Колективний договір укладається на</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.</p> <p>2. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.</p> <p>3. Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією або представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.</p> <p>4. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.</p> <p>5. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.</p> <p>6. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.</p> <p>7. У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.</p> <p>8. У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.</p> <p>9. У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.</p> <p>10. На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію.

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

12. Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.

281. Стаття 32. Трудовий договір

282. 1. Трудовий договір - угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

-364- Н.д.Валентиров С.В. (Ресстр.картка №81)

Н.д.Пономарьов О.С. (Ресстр.картка №78)

Частина першу статті 32 викласти в такій редакції:

«1. Трудовий договір - угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під безпосереднім керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою протягом повної норми робочого часу, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату».

-365- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)

У частині першій статті 32 після слів «правил внутрішнього трудового розпорядку» доповнити знаком та словами «, нормативних актів роботодавця»

-366- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Частина першу статті 32 викласти в такій

Відхилено

Стаття 31. Трудовий договір

1. Трудовий договір - угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Враховано

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>редакції:</p> <p>"1. Трудовий договір - угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під безпосереднім керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою протягом повної норми робочого часу, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату".</p> <p><u>-367- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>Частина 1 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. Трудовий договір - угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під безпосереднім керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою протягом повної норми робочого часу, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату».</p> <p><u>-368- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u></p> <p>Частина першу статті 32 викласти в такій редакції:</p> <p>«1. Трудовий договір угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під безпосереднім</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
283.	2. Трудовий договір може бути укладений у будь-який час до початку роботи.	<p>керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою протягом повної норми робочого часу, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату»</p> <p><u>-369- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	
		<p>В частині 2 статті 32 слова «може бути укладений» замінити словами «укладається».</p> <p><u>-370- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p>	Враховано	
284.	Працівник має право укласти трудовий договір до свого звільнення з попереднього місця роботи. У такому разі в трудовому договорі зазначається, виконання роботи за основним місцем роботи чи за сумісництвом.	<p>Абзац перший частини другої статті 32 виключити.</p> <p><u>-371- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</u> абзац другий частини третьої статті 32 викласти у наступній редакції: «Додаткові умови трудового договору можуть бути включені до нього після укладення, за умови якщо вони не зменшують обсяг наданих працівникові прав.»</p> <p><u>-372- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> Доповнити частиною 3 наступного змісту: «3. Зміст трудового договору не може бути оголошений комерційною таємницею.»</p> <p><u>-373- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p>	Відхилено	2. Працівник має право укласти трудовий договір до свого звільнення з попереднього місця роботи. У такому разі в трудовому договорі зазначається, виконання роботи за основним місцем роботи чи за сумісництвом.
		<p>Статтю 32 доповнити частиною третьою такого змісту:</p>	Враховано	3. Трудовий договір набуває чинності з дня його укладення або з дати, визначеної сторонами трудового договору.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«3. Трудовий договір набуває чинності з дня його укладення або з дати, визначеної сторонами трудового договору.».</p>		
285.	Стаття 33. Зміст трудового договору			<p>Стаття 32. Зміст трудового договору</p>
286.	1. У трудовому договорі зазначаються прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця - фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою.	<p><u>-374- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> частину першу статті 33 викласти у такій редакції: «У трудовому договорі зазначаються прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця - фізичної особи), обов'язкові умови, а також додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою»</p> <p><u>-375- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У частині першій статті 33 виключити слова «без яких трудовий договір не може вважатися укладеним», оскільки проект не містить положення про наслідки визнання трудового договору неукладеним.</p>	Враховано	1. У трудовому договорі зазначаються прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця - фізичної особи), обов'язкові умови, а також додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою.
		<p><u>-376- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частина 1 статті 33 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. У трудовому договорі зазначаються прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця - фізичної особи), а також обов'язкові умови і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою.»;</p>	Враховано	
		<p><u>-377- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину першу статті 33 викласти в наступній редакції: «У разі укладення трудового договору у письмовій формі у ньому зазначаються</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця - фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою»</p> <p><u>-378- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Реєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Реєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Реєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Реєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u></p> <p>В частині 1 статті 33 слова «обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою» замінити словами «умови, які є обов'язковими відповідно до частини другої цієї статті, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою відповідно до цього Кодексу і які включаються до трудового договору за угодою сторін».</p> <p><u>-379- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Реєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Реєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Реєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Реєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 1 статті 33 доповнити новим абзацом такого змісту: «Відсутність у трудовому договорі відомостей або окремих умов, які є обов'язковими відповідно до цієї статті, не тягне за собою визнання неукладеним трудового договору. У такому разі сторони зобов'язані внести до трудового договору відповідні зміни (доповнення). Якщо сторони не дійдуть згоди щодо внесення змін</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
287.	2. Обов'язковими умовами трудового договору є:	<p>(доповнень) до трудового договору, застосовуються норми трудового законодавства, колективного договору або акти роботодавця у сфері праці, прийняті ним відповідно до статті 12 цього Кодексу».</p> <p><u>-380- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину другу статті 33 викласти в наступній редакції: «Обов'язковими умовами письмового трудового договору є: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та професійних стандартів, а у разі їх відсутності - кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) охорона праці»</p>	Відхилено	2. Обов'язковими умовами трудового договору є:
288.	1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу);	<p><u>-381- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У частині другій статті 33: пункт 1 викласти в такій редакції: "1) місце роботи працівника (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу або іншого</p>	Відхилено	1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу);

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>місця роботи за вибором працівника, якщо виконання його трудових функцій здійснюється на умовах дистанційної (надомної) праці);";</p> <p>пункт 3 доповнити словами "обсяги його обов'язків";</p> <p>пункт 6 викласти в такій редакції: "6) умови та охорона праці";</p> <p>доповнити частину пунктом такого змісту: "7) умови про відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат, які не можуть бути нижчими за встановлені цим Кодексом."</p>		
289.	2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;			2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;
290.	3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;	<p><u>-382- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>пункт 3 доповнити словами «обсяги його обов'язків»</p> <p><u>-383- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 3 статті частини 2 статті 33 після слів «виконуватиме працівник:» доповнити словами «сукупність трудових прав та обов'язків працівника з урахуванням його».</p> <p><u>-384- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u></p> <p>У частині другій статті 33: пункт 3 після слів «кваліфікаційних характеристик» доповнити словами «обсяги його обов'язків»;</p>	Відхилено	3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;
			Відхилено	
			Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<u>-385- Н.д.Шпенов Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> Пункт 3 частині другій статті 33 доповнити словами «обсяг його обов'язків».	Відхилено	
291.	4) умови оплати праці;	<u>-386- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> пункт 4 частини другої статті 33 після слів «оплати праці» доповнити словами «та її розмір»	Відхилено	4) умови оплати праці;
292.	5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця;	<u>-387- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> пункти 5-6 частини 2 статті 33 – виключити	Відхилено	5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця;
293.	6) охорона праці.	<u>-388- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Пункт 6 ч.2 ст.33 законопроекту викласти у такій редакції: «6) інформацію про небезпечні і шкідливі умови праці, які існують на робочому місці».	Відхилено	6) умови з охорони праці.
		<u>-389- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> <u>Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Пункт 6 частини 2 статті 33 виключити	Відхилено	
		<u>-390- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> пункт 6 викласти в такій редакції: «6) умови та охорона праці».	Відхилено	
		<u>-391- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Частину 2 ст.33 законопроекту доповнити новим пунктом такого змісту: «7) умови праці».	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
294.	<p>3. До додаткових належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.</p>	<p>-392- Н.д. Ванат П.М. (Ресстр. картка №270) Н.д. Романовський О.В. (Ресстр. картка №233) Н.д. Гусак В.Г. (Ресстр. картка №399) Н.д. Лаврик М.І. (Ресстр. картка №161) Н.д. Медуніца О.В. (Ресстр. картка №157) Н.д. Сугоняко О.Л. (Ресстр. картка №158) Н.д. Курило В.С. (Ресстр. картка №113) Н.д. Мартовицький А.В. (Ресстр. картка №36) Н.д. Гірифельд А.М. (Ресстр. картка №179) Н.д. Козаченко Л.П. (Ресстр. картка №330) Н.д. Сажко С.М. (Ресстр. картка №59) частину третю статті 33 – виключити -393- Н.д. Підлісецький Л.Т. (Ресстр. картка №378) Н.д. Подоляк І.І. (Ресстр. картка №116) Н.д. Семенуха Р.С. (Ресстр. картка №379) Н.д. Кіраль С.І. (Ресстр. картка №384) Н.д. Опанасенко О.В. (Ресстр. картка №372) Н.д. Сисоєнко І.В. (Ресстр. картка №377) Н.д. Веселова Н.В. (Ресстр. картка №361) Н.д. Маркевич Я.В. (Ресстр. картка №366) Н.д. Острікова Т.Г. (Ресстр. картка №371) Н.д. Пастух Т.Т. (Ресстр. картка №163) Абзац 1 частини 3 статті 33 після слів «законом інформації» доповнити словами «умова про неконкуренцію, ті, що стосуються обмеження щодо роботи за сумісництвом,».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>3. До додаткових належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.</p>
295.	<p>Додаткові умови трудового договору можуть бути включені до нього після укладення.</p>	<p>-394- Н.д. Дмитренко О.М. (Ресстр. картка №210) Ч. 3 ст. 33 "Додаткові умови трудового договору можуть бути включені до нього після укладення" доповнити словами "шляхом підписання додатку до трудового договору сторонами трудових правовідносин"</p>	<p>Відхилено</p>	<p>Додаткові умови трудового договору можуть бути включені до нього після укладення.</p>
296.	<p>Умови надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг (передача майна у власність або користування, оплата вартості навчання тощо), а також особливості розірвання трудового договору з урахуванням набутої кваліфікації працівника, його стажу роботи, вартості наданих матеріальних благ тощо визначаються окремою угодою.</p>	<p>-395- Н.д. Підлісецький Л.Т. (Ресстр. картка №378) Н.д. Подоляк І.І. (Ресстр. картка №116) Н.д. Семенуха Р.С. (Ресстр. картка №379) Н.д. Кіраль С.І. (Ресстр. картка №384) Н.д. Опанасенко О.В. (Ресстр. картка №372) Н.д. Сисоєнко І.В. (Ресстр. картка №377) Н.д. Веселова Н.В. (Ресстр. картка №361) Н.д. Маркевич Я.В. (Ресстр. картка №366)</p>	<p>Відхилено</p>	<p>Умови надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг (передача майна у власність або користування, оплата вартості навчання тощо), а також особливості розірвання трудового договору з урахуванням набутої кваліфікації працівника, його стажу роботи, вартості наданих матеріальних благ тощо визначаються окремою угодою.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Абзац 3 частини 3 статті 33 після слів «оплата вартості навчання тощо» доповнити словами «умова про неконкуренцію.». <u>-396- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> Статтю 29 доповнити новою частиною четвертою в такій редакції: «4. Умови трудового договору можуть передбачати виконання працівником роботи дистанційно (виконання роботи поза приміщенням роботодавця) в тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій.». У зв'язку з чим, частини 4 та 5 вважати частинами 5 та 6 відповідно.</p>	Враховано	4. Умови трудового договору можуть передбачати виконання працівником роботи дистанційно (виконання роботи поза приміщенням роботодавця) в тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій.
297.	4. Умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами. Сторони мають право надати тлумачення умов трудового договору, що оформлюються документом, який ними підписується. Таке тлумачення діє з дня підписання трудового договору і є обов'язковим для сторін.	<p><u>-397- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину четверту статті 33 – виключити; <u>-398- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> Речення друге та третє частини четвертої статті 33 виключити</p>	Відхилено	5. Умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами.
298.	5. Інші умови праці, не визначені безпосередньо у трудовому договорі, визначаються відповідно до трудового законодавства та колективного договору.	<p><u>-399- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> в частині п'ятій статті 33 після слів «не визначені безпосередньо» додати словосполучення наступного змісту: «при</p>	Відхилено	6. Інші умови праці, не визначені безпосередньо у трудовому договорі, визначаються відповідно до трудового законодавства, колективного договору та нормативних актів роботодавця.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>укладенні трудового договору» -400- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361) Частина 5 статті 33 викласти у такій редакції:</p> <p>5. Інші умови праці, не визначені безпосередньо у трудовому договорі, визначаються відповідно до трудового законодавства, колективного договору та нормативних актів роботодавця. -401- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375) Частина 5 статті 33 викласти у наступній редакції:</p> <p>«5. Інші умови праці, не визначені безпосередньо у трудовому договорі, визначаються відповідно до трудового законодавства, колективного договору та нормативних актів роботодавця.»</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p>	
299.	Стаття 34. Форма трудового договору			Стаття 33. Форма трудового договору
300.	<p>1. Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Порушення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли.</p>	<p>-402- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуніця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330) частину першу статті 34 викласти в наступній редакції: «Трудовий договір може укладатись у письмовій чи усній формі»; -403- Н.д.Воропаєв Ю.М. (Ресстр.картка №397) Доповнити статтю 34 п. 1 у наступній редакції: «Трудовий договір може укладатись у письмовій чи усній формі» -404- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168) Четверте речення частини першої статті 34 викласти у такій редакції: «Порушення правила щодо передачі та зберігання трудового договору не може вплинути на</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Порушення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>трудові відносини, що вже виникли».</p> <p><u>-405- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Частина 1 статті 34 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця.»</p>	Відхилено	
		<p><u>-406- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 1 статті 34 викласти в наступній редакції : «Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Порухення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли. У разі якщо працівник був фактично допущений до роботи з дозволу або за наказом (розпорядженням) роботодавця або уповноваженої ним особи без укладення трудового договору у письмовій формі, трудові відносини вважаються такими, що виникли з дня допуску працівника до роботи, а письмовий трудовий договір повинен бути укладений не пізніше ніж наступного робочого дня після виникнення трудових відносин.».</p>	Відхилено	
		<p><u>-407- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p><u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p><u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		У абзаці першому частини першої статті 34 останнє речення виключити, оскільки дана норма нівелює обов'язок щодо обов'язковості укладення трудових договорів у письмовій формі.		
301.	Роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.			Роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.
302.	2. Трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати за законом.	<p><u>-408- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину другу статті 34 викласти в наступній редакції: «Вимоги до оформлення письмової форми трудового договору визначаються відповідно до статті 207 Цивільного кодексу України»</p>	Відхилено	2. Трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати за законом.
		<p><u>-409- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 2 статті 34 доповнити другим абзацом наступного змісту : «Якщо працівник або роботодавець - фізична особа у зв'язку з хворобою або фізичною вадою не може підписатися власноручно, за його дорученням текст трудового договору у його присутності підписує інша особа, про що зазначається у трудовому договорі.»</p>	Відхилено	
303.	Стаття 35. Типові та зразкові трудові договори	<p><u>-410- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u></p>	Відхилено	Стаття 34. Типові трудові договори

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>№233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуніця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> Статтю 35 – виключити</p>	Враховано	
304.	<p>1. Типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового сторони можуть включити до нього умови, які не передбачені типовим трудовим договором, але не суперечать йому.</p>	<p><u>-411- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У назві статті 35 виключити слова «та зразкові» та виключити частину другу цієї ж статті.</p> <p><u>-412- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У реченні першому частини першої статті 35 слова «у сферах трудових відносин, соціального захисту населення» замінити словами «у відповідній сфері за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення».</p>	Враховано	<p>1. Типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового сторони можуть включити до нього умови, які не передбачені типовим трудовим договором, але не суперечать йому.</p>
305.	<p>2. Зразкові трудові договори затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань праці і мають рекомендаційний характер.</p>	<p><u>-413- Н.д.Королєвська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частину другу статті 35 викласти в такій редакції: "2. Зразкові трудові договори затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, і мають рекомендаційний характер."</p>	Враховано редакційно	
306.	Стаття 36. Строк трудового договору			Стаття 35. Строк трудового договору
307.	<p>1. Трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк.</p>	<p><u>-414- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Ільюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u> Частину першу статті 36 доповнити реченням «Строкові трудові договори можуть</p>	Враховано у статті 58	<p>1. Трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
308.	2. Якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк.	<p>укладатися у випадках передбачених цим кодексом, іншими законами, або на обґрунтовану вимогу працівника.»</p> <p><u>-415- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</u> частину другу статті 36 викласти у наступній редакції: «2. Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або шляхом внесення змін до нього, можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. За виконання роботи за додатковою функцією призначається доплата за домовленістю сторін.»</p> <p><u>-416- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> Статтю 36 доповнити частиною 3 такого змісту: «3. Трудовий договір набуває чинності з моменту його укладення або з дати, визначеної сторонами трудового договору.»</p>	Відхилено	2. Якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк.
309.	Стаття 37. Трудова функція працівника	<p><u>-417- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> Статтю 37 – виключити</p>	Враховано	
310.	1. Трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері стандартизації за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, - кваліфікаційними	<p><u>-418- Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> частину першу статті 37 викласти в наступній редакції: «1. Трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, - професійними стандартами або, у разі їх відсутності, кваліфікаційними характеристиками. За роботодавцем визначається право:</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>характеристиками, які затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p>	<p>- суміщення професій - основних з основними, або допоміжних із допоміжними, або будь-які інші поєднання. Такого роду поєднання визначаються умовами експлуатації складного обладнання, автоматизацією виробничих процесів, при яких об'єднання функції обслуговування машин та їх експлуатації стають найважливішим елементом забезпечення високої ефективності виробництва. Ця форма суміщення вимагає освоєння робітниками інших суміжних професій і функцій або утворення нових професій широкого профілю;</p> <p>- об'єднання вузькоспеціалізованих професій в одну професію;</p> <p>- суміщення професій і функцій при колективних формах організації праці, наприклад в умовах поточного виробництва, коли робочий освоює частково або повністю функцію інших робітників. У цьому випадку суміщення професій є важливим напрямом підвищення змістовності труда і подолання негативних наслідків поділу виробничого процесу на найпростіші операції;</p> <p>- поєднання функцій в рамках багатостатного обслуговування, при якому вільний час робітника в період машинно-автоматичної роботи обладнання використовується для виконання різних робіт на інших робочих місцях</p> <p><u>-419- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p>частину першу викласти в наступній редакції:</p> <p>«Трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з. За роботодавцем визначається право:</p> <p>- суміщення професій;</p> <p>- об'єднання вузькоспеціалізованих професій в одну професію;</p> <p>- суміщення професій і функцій при колективних формах організації праці, наприклад в умовах поточного виробництва;</p> <p>- поєднання функцій в рамках багатостатного обслуговування»</p> <p><u>-420- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
311.	<p>2. Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. У разі якщо робота за додатковою функцією оплачується вище, ніж робота за основною функцією працівника, йому призначається доплата за домовленістю сторін.</p>	<p><u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>В частині 1 статті 37 слова «Трудова функція працівника визначається» замінити словами «Трудові права та обов'язки, що становлять зміст трудової функції працівника, визначаються в», а слова «з посиланням» замінити словами «з можливістю посилання».</p> <p><u>-421- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> перше речення частині другій статті 37 після слів «без підвищення інтенсивності праці» доповнити словами «та з доплатою, рівень якої визначається за погодженням сторін»</p>	Відхилено	
		<p><u>-422- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 2 статті 37 виключити, частини 3 та 4 вважати відповідно частинами 2 та 3.</p>	Враховано частково	
		<p><u>-423- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> друге речення частині другій статті 37 вилучити</p>	Враховано	
		<p><u>-424- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>В ч.2 ст.37 законопроекту перше речення</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

ВИКЛУЧИТИ.

-425- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)
Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)
Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)

Відхилено

у частині другій після слів «Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець» додати наступний зміст: «під час укладення трудового договору або в період його дії може покласти на працівника виконання додаткових обов'язків. У разі якщо робота за додатковою функцією оплачується інакше, ніж робота за основною функцією працівника, оплата провадиться пропорційно часу, витраченого на виконання трудових функцій, згідно з тарифікацією або вартістю виконуваних функцій».

-426- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)

Відхилено

Н.д.Глєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)
Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)
Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)
Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)
Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)

Частина 2 статті 37 Законопроекту викласти у наступній редакції:

«2. Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. **У разі покладення на працівника виконання додаткових обов'язків, йому обов'язково призначається доплата у розмірі, що визначається за домовленістю сторін.»**

312. 3. За згодою між роботодавцем і працівником на працівника може бути покладено виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника з підвищенням інтенсивності праці протягом нормальної тривалості робочого часу та

-427- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)
Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)
Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)
Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
313.	<p>4. встановленням доплати за суміщення професій або посад, розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваної роботи, виконання обов'язків відсутнього працівника тощо.</p>	<p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 2 статті 37 викласти в такій редакції: «За згодою між роботодавцем і працівником на працівника може бути покладено виконання додаткових обов'язків поряд з роботою, передбаченою трудовим договором, протягом нормальної тривалості робочого часу та з встановленням відповідної доплати. Виконання додаткових обов'язків за іншою професією (посадою) може здійснюватися шляхом суміщення професій (посад). Виконання додаткових обов'язків за тією ж професією (посадою) може здійснюватися шляхом розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваної роботи. Для виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника поряд з роботою, передбаченою трудовим договором, на працівника може бути покладено виконання додаткових обов'язків за тією ж або іншою професією (посадою)»</p> <p><u>-428- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Частини 3 та 4 статті 37 викласти у наступній редакції:</p> <p>«3. За згодою між роботодавцем і працівником на працівника може бути покладено виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника з підвищенням інтенсивності праці протягом нормальної тривалості робочого часу та встановленням доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.</p> <p>4. За згодою працівника на нього може бути покладено виконання обов'язків за вакантною посадою з оплатою за цією посадою із звільненням або без звільнення працівника від виконання обов'язків за його основною трудовою функцією та встановленням доплати за суміщення посад.»;</p> <p><u>-429- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>у другому реченні частини четвертої статті 37 слово «шести» замінити словом «двох»</p>	Відхилено	Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

працівника від виконання обов'язків за його основною трудовою функцією. Якщо протягом шести місяців на зазначену посаду не прийнято іншого працівника, працівник, на якого покладено обов'язки за вакантною посадою, вважається переведеним на неї за його згодою постійно. У разі відсутності такої згоди працівникові надається попередня робота.

-430- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)

Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)

Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)

Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)

Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)

Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)

Частина 4 статті 37 Законопроекту викласти у наступній редакції:

«4. За згодою працівника на нього може бути покладено виконання обов'язків за вакантною посадою з оплатою за цією посадою із звільненням працівника від виконання обов'язків за його основною трудовою функцією **із збереженням за ним його посади.** Якщо протягом шести місяців на зазначену посаду не прийнято іншого працівника, працівник, на якого покладено обов'язки за вакантною посадою, вважається переведеним на неї за його згодою постійно. У разі відсутності такої згоди працівникові надається попередня робота. **У випадку, якщо працівник виявить бажання повернутись до виконання обов'язків за його основною трудовою функцією в будь-який момент протягом шести місяців, йому повинні надати попередню роботу.»**

Відхилено

314. Стаття 38. Виконання заступником керівника обов'язків керівника

315. 1. Роботодавець має право покласти на заступника керівника виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника на весь час його відсутності без доплати за це, якщо інше не передбачено законодавством або трудовим договором.

-431- Н.д.Дерев'яно Ю.Б. (Ресстр.картка №87)

У частині першій статті 38 слова «без доплати» замінити словами «із доплатою».

Відхилено

Стаття 36. Виконання заступником керівника обов'язків керівника

1. Роботодавець має право покласти на заступника керівника виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника на весь час його відсутності без доплати за це, якщо інше не передбачено законодавством або трудовим договором.

-432- Н.д.Дерев'яно Ю.Б. (Ресстр.картка №87)

У частині першій статті 38 після слова

Відхилено

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
316. 2. За умови, що посада керівника стала вакантною, тимчасове покладання на заступника обов'язків керівника допускається лише за його згодою з оплатою відповідно до посади керівника.	«договором» додати слова «але не довше, ніж на три місяці».		2. За умови, що посада керівника стала вакантною, тимчасове покладання на заступника обов'язків керівника допускається лише за його згодою з оплатою відповідно до посади керівника.
317. Якщо протягом року роботодавцем на посаду керівника не прийнято іншого працівника, заступник керівника вважається переведеним на неї постійно, якщо сторони трудового договору не домовляться про інше.	<p><u>-433- Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p>Абзац другий частини 2 статті 38 виключити</p>	Враховано	
318. Стаття 39. Умова трудового договору про випробування під час прийняття на роботу	<p><u>-434- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Абзац 2 частини 2 статті 38 такого змісту: «Якщо протягом року роботодавцем на посаду керівника не прийнято іншого працівника, заступник керівника вважається переведеним на неї постійно, якщо сторони трудового договору не домовляться про інше.» - виключити</p>	Враховано	<p>Стаття 37. Умова трудового договору про випробування під час прийняття на роботу</p>
319. 1. З метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, при прийнятті на роботу допускається погодження роботодавцем і працівником умови про випробування. Така умова вважається погодженою, якщо домовленість про неї зафіксована в трудовому договорі.	<p><u>-435- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ліленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>Частина 1 статті 39 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«Стаття 39. Умова трудового договору про випробування під час прийняття на роботу</p> <p>1. З метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, при прийнятті на роботу допускається погодження роботодавцем і працівником умови про випробування з дотриманням вимог, встановлених статтею 41 цього Кодексу. Така умова вважається погодженою, якщо домовленість про неї зафіксована в трудовому договорі.»</p>	Відхилено	<p>1. З метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, при прийнятті на роботу допускається погодження роботодавцем і працівником умови про випробування. Така умова вважається погодженою, якщо домовленість про неї зафіксована в трудовому договорі. У разі недосягнення домовленості про встановлення випробування роботодавець вправі відмовити працівнику у прийнятті на роботу.</p>
	<p><u>-436- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка</u></p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>№236)</u> Часимну першу статті 37 доповнити новим реченням такого змісту: «У разі недосягнення домовленості про встановлення випробування роботодавці в праві відмовити працівнику у прийнятті на роботу.» <u>-437- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> доповнити статтю 39 новою частиною такого змісту: «1. Випробування працівника з метою перевірки його відповідності роботі, яка йому доручається можливе виключно після укладення між цим працівником та роботодавцем трудового договору».</p> <p>у зв'язку з цим частини 1-2 вважати частинами 2-3, відповідно.</p>	Відхилено	
320.	2. У період випробування трудові відносини працівника регулюються трудовим законодавством, колективним договором з урахуванням особливостей, установлених цим Кодексом.			2. У період випробування трудові відносини працівника регулюються трудовим законодавством, колективним договором з урахуванням особливостей, установлених цим Кодексом.
321.	Стаття 40. Особи, для яких не встановлюється випробування			Стаття 38. Особи, для яких не встановлюється випробування
322.	1. Випробування не встановлюється для осіб:	<p><u>-438- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину першу статті 40 викласти в наступній редакції: «Випробування не встановлюється для: 1) неповнолітніх; 2) осіб, обраних на посаду; 3) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; 4) вагітних жінок; 5) осіб, із якими укладається трудовий договір строком до двох місяців» <u>-439- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u> Пункт 1 статті 40 доповнити абзацом 10 наступного змісту:</p>	Відхилено	1. Випробування не встановлюється для осіб:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>« 10) випробування не встановлюється при прийнятті на роботу сезонних і тимчасових працівників.»</p> <p><u>-440- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</u></p>	Відхилено	
323.	1) неповнолітніх;	<p>у частині першої статті 40 слова «до шести місяців» замінити на слова «до трьох місяців»</p> <p><u>-441- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	1) неповнолітніх;
324.	2) звільнених з військової чи альтернативної (невійськової) служби, які вперше стають до роботи протягом року після такого звільнення;	<p>Пункт 1 частини 1 статті 40 виключити, пункти 2, 3,4,5 та 6 вважати пунктами 1,2,3,4 та 5.</p>		2) звільнених з військової чи альтернативної (невійськової) служби, які вперше стають до роботи протягом року після такого звільнення;
325.	3) обраних на посаду;	<p><u>-442- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p>пункт 3 частини першої статті 40 викласти у такій редакції:</p>	Враховано	3) призначених чи обраних на посаду;
326.	4) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;	<p>«3) призначених чи обраних на посаду;»</p> <p><u>-443- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u></p> <p>пункт 4 частини першої статті 40 – виключити</p>	Відхилено	4) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
327.	5) які пройшли стажування під час прийняття на роботу з відривом від основної роботи;	<p><u>-444- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 5 частини 1 статті 40 виключити, пункти 7 та 8 вважати пунктами 5 та 6 відповідно.</p>	Відхилено	5) які пройшли стажування під час прийняття на роботу з відривом від основної роботи;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
328.	6) які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи за здобутою професією (спеціальністю);	<p><u>-445- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Пункти 6 та 9 частини 1 статті 40 законопроекту виключити. Пункти 7 та 8 вважати пунктами 6 та 7 відповідно.</p> <p><u>-446- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> Пункт 6 частини 1 статті 40 виключити, пункт 9 вважати пунктом 6.	Відхилено	6) які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи за здобутою професією (спеціальністю);
329.	7) вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років;	<p><u>-447- Н.д.Дерев'яно Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У пункті 7 частини першої статті 40 слова «із сімейними обов'язками» виключити.</p> <p><u>-448- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> Пункт 8 частини першої статті 40 викласти в такій редакції: «8) осіб запрошених на роботу у порядку переведення від іншого роботодавця, за погодженням між роботодавцями;». <p><u>-449- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> Пункт 7 частини 1 статті 40 викласти у наступній редакції: «7) вагітних жінок, працівників, які мають дітей віком до трьох років;»;	Враховано	7) вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років;
330.	8) інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи.	<p><u>-450- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u></p> У пункті 8 частини першої статті 40 проекту слова «направлених на роботу відповідно до рекомендацій» замінити словами «якщо трудова функція, яку вони будуть виконувати відповідає рекомендаціям».	Відхилено	8) осіб запрошених на роботу у порядку переведення від іншого роботодавця, за погодженням між роботодавцями;
331.	9) із якими укладається трудовий договір строком до двох місяців.	<p><u>-451- Н.д.Гергега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> Пункт 9 частини 1 статті 40 викласти у такій редакції:	Враховано частково	9) осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи;
				10) із якими укладається трудовий договір строком до дванадцять місяців; 11) внутрішньо переміщених осіб.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;», а також доповнити новими пунктами:</p> <p>«- одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда;</p> <p>внутрішньо переміщених осіб».</p> <p>У проекті пропонуємо дати визначення поняття «одинок мати».</p> <p>«Одинок матір'ю вважається жінка, яка не перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує й утримує дитину сама».</p> <p><u>-452- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)</u></p> <p><u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>Частину першу статті 40 доповнити новим пунктом 10) такого змісту:</p> <p>«10) у інших випадках, встановлених законом або колективним договором.».</p> <p><u>-453- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У пункті 9 частини першої статті 40 слова "двох місяців" замінити словами "шести місяців".</p> <p><u>-454- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Пункт 9 частини 1 статті 40 викласти у такій редакції:</p> <p>«9) із якими укладається трудовий договір строком до дванадцяти місяців.»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	
332.	Стаття 41. Строк випробування			
333.	1. Строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а для працівників за робочим професіями - одного місяця. Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках,	<p><u>-455- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>в реченні першому частини першої статті 41 слово «робочим» замінити словом «найпростішими»</p>	Відхилено	<p>Стаття 39. Строк випробування</p> <p>1. Строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а для працівників за робітничими професіями - одного місяця. Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках,</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	передбачених законом.			передбачених законом.
		<p><u>-456- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> У частині першій статті 41 слово «робочим» замінити на «робочими».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-457- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> Стаття 41. Строк випробування 1. Строк випробування не може перевищувати шести місяців, а для працівників за робочим професіями - трьох місяців. Строк випробування тривалістю до одного року може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом.</p>	Відхилено	
		<p><u>-458- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> Друге речення частини першої статті 41 викласти у такій редакції: «Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб у випадках, передбачених законом».</p>	Відхилено	
		<p><u>-459- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині першій статті 41 слова «трьох місяців, а для працівників за робочим професіями» виключити.</p>	Відхилено	
		<p><u>-460- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величків М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Частину першу статті 41 викласти в такій редакції: «1. Строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а для працівників за робочим професіями - одного місяця».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-461- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частину 1 статті 41 викласти у наступній редакції:</p>	Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«1. Строк випробування не може перевищувати трьох місяців. Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом.»;</p> <p><u>-462- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	Відхилено	
		<p>частину першу статті 41 викласти в наступній редакції:</p> <p>«Строк випробування не може перевищувати шести місяців, а для працівників за робочим професіями – трьох місяців.»</p> <p><u>-463- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u></p>	Відхилено	
		<p>У частині першій статті 41 слово «шести» замінити словом «двох».</p> <p><u>-464- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p>	Відхилено	
		<p>частину першу статті 41 викласти в наступній редакції:</p> <p>«Строк випробування не може перевищувати шести місяців, а для працівників за робочим професіями – трьох місяців. Строк випробування тривалістю до одного року може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом».</p> <p><u>-465- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p>	Враховано частково	
		<p>Частину першу статті 41 викласти в такій редакції:</p> <p>«1. Строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а для працівників за робочим професіями - одного місяця.»</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-466- Н.д.Мацола Р.М. (Рєєстр.картка №190)</u> Частина першу статті 41 викласти в такій редакції: «1. Строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а для працівників за робочим професіями - одного місяця»</p>	Враховано частково	
		<p><u>-467- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> Частина першу статті 41 викласти в такій редакції: "1. Строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а для працівників за робочим професіями - одного місяця".</p>	Враховано частково	
334.	2. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причин.			2. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причин.
335.	Стаття 42. Результати випробування			Стаття 40. Результати випробування
336.	1. Результати випробування визначаються роботодавцем.	<p><u>-468- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> Частина 1 статті 42 доповнити словами «і мають бути підтверджені документально».</p>	Відхилено	1. Результати випробування визначаються роботодавцем.
		<p><u>-469- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> Частина першу статті 42 доповнити словами "і мають бути підтверджені документально".</p>	Відхилено	
		<p><u>-470- Н.д.Кремь Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u> 18. Частина 1 статті 42 доповнити словами: «...і мають бути підтверджені документально».</p>	Відхилено	
337.	2. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі, роботодавець має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні, без виплати вихідної допомоги.	<p><u>-471- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</u> У частині 2 статті 42 слова «за три дні» замінити словами «за три робочі дні з зазначенням причин такого рішення у письмовій формі»</p>	Враховано	2. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі, роботодавець має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три робочі дні з зазначенням причин такого рішення у письмовій формі, без виплати вихідної

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

ДОПОМОГИ.

-472- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)

Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)

Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)

Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)

Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)

Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)

Частину 2 статті 42 Законопроекту викласти у наступній редакції:

«2. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі, роботодавець має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні, обов'язково зазначивши у чому полягає невідповідність працівника займаній посаді, без виплати вихідної допомоги. У випадку якщо звільнення є необґрунтованим чи незаконним працівник має право звернутись до суду за захистом порушеного права.»

Враховано
редакційно

-473- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

В частині 2 статті 42 слова «три дні» замінити словами «тиждень, а у разі встановлення випробування строком більше 3 місяців, за два тижні».

-474- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)

У частині другій статті 42 після слова «допомоги» додати слова «але з оплатою працівнику відпрацьованого часу з розрахунку тарифної ставки (окладу)»

-475- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)

Відхилено

Відхилено

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>статтю 42 доповнити новою частиною такого змісту «3. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення».</p> <p>у зв'язку з цим частину 3 вважати частиною 4 <u>-476- Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> Додати пункт 3 такого змісту:</p> <p>3. У разі встановлення роботодавцем умисного надання працівником недостовірної персональної інформації чи інших порушень проходження процедури відбору, роботодавець має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за тиждень, без виплати вихідної допомоги.</p> <p>Пункт 3 вважати пунктом 4.</p>	Відхилено	
338.	3. Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, розірвання трудового договору допускається тільки на підставах, встановлених цим Кодексом.			3. Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, розірвання трудового договору допускається тільки на підставах, встановлених цим Кодексом.
339.	Стаття 43. Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації	<u>-477- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> Статтю 43 виключити.	Відхилено	Стаття 41. Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації
		<u>-478- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u> В назві статті 43 після слів «законом інформації» доповнити словами «, умова трудового договору щодо неконкуренції.».	Відхилено	
340.	1. У разі прийняття чи переведення на роботу, що передбачає допуск до державної таємниці, працівник бере письмове зобов'язання щодо			1. У разі прийняття чи переведення на роботу, що передбачає допуск до державної таємниці, працівник бере письмове зобов'язання щодо збереження

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
341.	<p>збереження державної таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою встановлену законом відповідальність.</p> <p>2. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, що відповідно до закону визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення цієї таємниці або інформації в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за її порушення, встановлену законом. Ця умова може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації.</p>	<p><u>-479- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У частині другій статті 43 після слова «закону» доповнити словами «нормативного акту роботодавця», оскільки закон не встановлює, яка інформація є конфіденційною для конкретного роботодавця. Це має визначатися внутрішніми актами конкретного роботодавця, оскільки постановою КМУ від 09.08.1993 р. № 611 передбачено лише перелік інформації, яка не може бути визнана юридичною особою конфіденційною.</p>	Враховано	<p>державної таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою встановлену законом відповідальність.</p> <p>2. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, що відповідно до закону або нормативного акту роботодавця визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення та/або використання цієї таємниці або інформації в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за її порушення, встановлену законом, з виплатою працівникові грошової компенсації у розмірі та в порядку, визначеному трудовим договором. Ця умова може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації.</p>
		<p><u>-445- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> В ч.2 ст.43 законопроекту слова «що відповідно до закону визнана комерційною таємницею» замінити словами «що визнана комерційною таємницею».</p>	Відхилено	
		<p><u>-480- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частину 2 статті 43 викласти у наступній редакції: «2. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, що відповідно до закону або нормативного акту роботодавця визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення цієї таємниці або інформації в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за її порушення, встановлену законом. Ця умова може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації.»</p>	Враховано частково	
		<p><u>-481- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка</u></p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

№240)

Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)

Частина 2 статті 43 викласти у наступній редакції:

«2. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, що відповідно до закону або нормативного акту роботодавця визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення та/або використання цієї таємниці або інформації в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за її порушення, встановлену законом, з виплатою працівникові грошової компенсації у розмірі та в порядку, визначеному трудовим договором. Ця умова може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації».

342. 3. Відмова працівника включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця права вимагати їх включення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли - для їх припинення на підставі статті 86 цього Кодексу без додержання вимог статті 88 цього Кодексу.

-482- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка

№223)

Н.д.Іллєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)

Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)

Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)

Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)

Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)

Частина 3 статті 43 Законопроекту виключити.

-483- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка

№378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Статтю 43 доповнити новою частиною 3 наступного змісту : «3. Роботодавець має право включити до трудового договору, що укладається з особою, яка за трудовою функцією буде мати доступ до комерційної

Відхилено

3. Відмова працівника включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця права вимагати їх включення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли - для їх припинення на підставі статті 86 цього Кодексу без додержання вимог статті 88 цього Кодексу.

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>таємниці або іншої захищеної законом інформації (надалі – особа) , умову про неконкуренцію.</p> <p>Умова про неконкуренцію діє в період трудових відносин та протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, але не більше одного календарного року.</p> <p>Відповідно до умови про неконкуренцію посадова особа протягом строку, визначеного у трудовому договорі, зобов'язується не використовувати отриману інформацію в особистих цілях у формах конкурентної діяльності та сферах господарської чи іншої професійної діяльності, які визначаються у трудовому договорі, а роботодавець зобов'язується виплатити такій посадовій особі грошову компенсацію у розмірі, строки та в порядку, які визначаються у трудовому договорі.</p> <p>Умова про неконкуренцію обов'язково включає:</p> <p>1) форми конкурентної діяльності (робота у конкурента роботодавця у сферах господарської чи іншої професійної діяльності, визначених у трудовому договорі, та/або здійснення діяльності у сферах господарської чи іншої професійної діяльності, визначених у трудовому договорі, посадовою особою самостійно як фізичною особою — підприємцем або шляхом створення юридичної особи (безпосередньо посадовою особою або пов'язаними з нею особами), та/або використання посадовою особою передбаченої у цій статті інформації під час надання послуг чи виконання робіт за цивільно-правовими договорами без державної реєстрації як підприємця чи створення юридичної особи;</p> <p>2) сфери господарської чи іншої професійної діяльності, в яких працює роботодавець та на які поширюється умова про неконкуренцію;</p> <p>3) територія, на яку поширюється умова про неконкуренцію (територія України, територія відповідної адміністративно-територіальної одиниці);</p> <p>4) розмір, строк та порядок виплати роботодавцем грошової компенсації посадовій особі за умову про неконкуренцію;</p> <p>5) попередження про відповідальність за</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>порушення (невиконання або неналежне виконання) умови про неконкурунцію, встановлену законом;</p> <p>б) строк дії умови про неконкурунцію.</p> <p>Зміна трудового договору у зв'язку з відмовою роботодавця від умови про неконкурунцію допускається у будь-який час без згоди посадової особи. Відмова роботодавця від умови про неконкурунцію не тягне за собою обов'язок посадової особи повернути роботодавцеві отриману грошову компенсацію.</p> <p>Зміна трудового договору у зв'язку з відмовою посадової особи від умови про неконкурунцію допускається за рішенням суду у виняткових випадках, якщо обставини, якими посадова особа керувалася, погоджуючись включити до трудового договору умову про неконкурунцію, змінилися настільки, що якби посадова особа могла це передбачити, вона б відмовилася від включення цієї умови до трудового договору з наслідками, передбаченими у частині четвертій цієї статті, або вимагала б її включення з іншим розміром грошової компенсації чи на інших умовах. Відмова посадової особи від умови про неконкурунцію тягне за собою її обов'язок повернути роботодавцеві отриману грошову компенсацію.</p> <p>Умова про неконкурунцію може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску посадової особи до інформації, що відповідно до закону може бути віднесена до комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації.», частини 3 та 4 вважати відповідно частинами 4 та 5.»</p> <p><u>-484- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u></p>	Відхилено	
343.	4. У разі порушення працівником зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації він несе відповідальність згідно із законом.	<p><u>-485- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p>	Відхилено	4. У разі порушення працівником зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації він несе відповідальність згідно із законом.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>В частині 5 статті 43 слова «він несе» замінити словами «порушення (невиконання або неналежного виконання) працівником умови про неконкуренцію він несе».</p> <p><u>-486- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>В частині 5 статті 43 слова «він несе» замінити словами «порушення (невиконання або неналежного виконання) посадовою особою умови про неконкуренцію вони несуть».</p>	Відхилено	
344.	Стаття 44. Умова про роботу вдома	<p><u>-487- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Статтю 44 викласти в такій редакції: "Стаття 44. Умови дистанційної (надомної) праці</p> <p>1. Дистанційна (надомна) праця – це виконання працівником обумовленої роботодавцем роботи (виробництво товарів або послуг) відповідно до умов трудового договору за вільно обраним працівником місцем роботи, але не у приміщеннях роботодавця.</p> <p>2. Під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи на умовах дистанційної (надомної) праці, якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії та не суперечать житловому законодавству.</p> <p>3. Трудовим договором про дистанційну (надомну) працю визначаються зобов'язання</p>	Враховано у статті 32	Стаття 42. Умова про роботу вдома

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>сторін щодо забезпечення працівника обладнанням та інструментами з відповідною компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків працівника: плати за електроенергію, водопостачання тощо.</p> <p>4. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу на умовах дистанційної (надомної) праці, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлюються трудовим договором.</p> <p>У разі якщо отримання сировини і матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається до робочого часу з відповідною оплатою.</p> <p><u>-488- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>В назві статті 44 слово «вдома» замінити словом «дистанційно».</p> <p><u>-489- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 44 викласти в наступній редакції : «1. Під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про</p>	Враховано у статті 32	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>виконання працівником роботи дистанційно (надомна праця або інша робота поза виробничими приміщеннями роботодавця з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій).</p> <p>2. Планування робочого часу працівниками, які виконують роботу дистанційно, здійснюється у порядку, передбаченому статтею 146 цього Кодексу.</p> <p>3. Порядок та умови забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, обладнанням, інструментами, документацією, іншими необхідними для його роботи засобами та (або) порядок компенсації працівникові використання ним власного обладнання, інструментів, інших необхідних для його роботи засобів, а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи дистанційно, встановлюються трудовим договором.</p> <p>4. Трудові відносини працівника, який виконує роботу дистанційно, регулюються трудовим законодавством, колективним договором з урахуванням особливостей, установлених цим Кодексом.</p> <p>5. Робота, яка виконується працівником дистанційно, не може бути протипоказана йому за станом здоров'я і повинна виконуватися працівником в умовах, які відповідають вимогам охорони праці. Відповідальність за виконання вимог охорони праці покладається на працівника.»</p>		
345.	<p>1. Під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії.</p>	<p>-490- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</p> <p>Частину 1 статті 44 доповнити абзацом такого змісту:</p> <p>«Договором про надомну працю може бути передбачено самостійне встановлення працівником режиму робочого часу і часу відпочинку.»;</p>	Відхилено	<p>1. Під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії.</p>
346.	<p>2. Трудовим договором про роботу вдома може бути передбачено використання працівником власного обладнання та інструментів з відповідною компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи вдома: плати за електроенергію,</p>	<p>-491- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</p> <p>у частині другій статті 44 слова «кілька трудових договорів» замінити на слова «трудова угоди»</p>	Відхилено	<p>2. Трудовим договором про роботу вдома може бути передбачено використання працівником власного обладнання та інструментів з відповідною компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи вдома: плати за електроенергію,</p>

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
водопостачання тощо.			водопостачання тощо.
347. 3. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлюються трудовим договором.			3. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлюються трудовим договором.
348. У разі якщо отримання сировини і матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається до робочого часу з відповідною оплатою.			У разі якщо отримання сировини і матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається до робочого часу з відповідною оплатою.
349. Стаття 45. Сумісництво			Стаття 43. Сумісництво
350. 1. Сумісництвом є виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору.	<u>-492- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частину 1 статті 45 викласти у наступній редакції:	Відхилено	1. Сумісництвом є виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору.
	«1. Сумісництвом є виконання працівником, крім основної роботи, іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору.»		
351. 2. Працівник має право укласти кілька трудових договорів про роботу за сумісництвом.	<u>-493- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> У частині другій статті 45 слово «кілька» замінити словами «необмежену кількість»	Відхилено	2. Працівник має право укласти кілька трудових договорів про роботу за сумісництвом.
352. 3. Робота за сумісництвом може виконуватися працівником або за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), або в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво).			3. Робота за сумісництвом може виконуватися працівником або за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), або в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво).
353. 4. Не допускається робота за сумісництвом на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, якщо основна робота пов'язана з такими умовами, осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, вагітних жінок, а також в інших випадках, встановлених законом. Трудовим законодавством, колективним або трудовим договором можуть встановлюватися обмеження щодо роботи за сумісництвом.	<u>-494- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u>	Відхилено	4. Не допускається робота за сумісництвом на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, якщо основна робота пов'язана з такими умовами, осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, вагітних жінок, а також в інших випадках, встановлених законом. Трудовим законодавством, колективним або трудовим договором можуть встановлюватися обмеження щодо роботи за сумісництвом.
	В абзаці 1 частини 4 статті 45 після слів «основна робота» доповнити словом «не».		
	<u>-495- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосіно І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 4 статті 45 доповнити абзацом другим такого змісту: «Колективним або трудовим договором обмеження щодо роботи за сумісництвом можуть встановлюватися лише у тому разі, якщо роботодавець, у якого працівник виконуватиме роботу за сумісництвом, є конкурентом роботодавця за основним місцем роботи такого працівника. У разі встановлення такого обмеження у трудовому договорі обов'язково визначаються сфери господарської чи іншої професійної діяльності, які вважатимуться діяльністю, конкуруючою з роботодавцем за основним місцем роботи. У трудовому договорі може бути передбачено грошову компенсацію, яка виплачуватиметься працівнику за обмеження щодо роботи за сумісництвом, розмір, порядок та строки її виплати.»</p>		
354.	5. Припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом, з виплатою вихідної допомоги здійснюється з підстав, передбачених цим Кодексом та законами, а також у разі:	<p>496- <u>Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>у абзаці першому частині п'ятої статті 45 словосполучення «з виплатою вихідної допомоги» – виключити</p>	Відхилено	5. Припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом, з виплатою вихідної допомоги здійснюється з підстав, передбачених цим Кодексом та законами, а також у разі:
355.	1) прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи;			1) прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи;
356.	2) обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці.			2) обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці.
357.	Про наступне звільнення із вказаних підстав роботодавець зобов'язаний попередити працівника не пізніше ніж за два тижні.			Про наступне звільнення із вказаних підстав роботодавець зобов'язаний попередити працівника не пізніше ніж за два тижні.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
358.	Стаття 46. Обов'язковість умов трудового договору			Стаття 44. Обов'язковість умов трудового договору
359.	1. Умови трудового договору є обов'язковими для сторін, крім умов, які відповідно до закону є недійсними.			1. Умови трудового договору є обов'язковими для сторін, крім умов, які відповідно до закону є недійсними.
360.	Стаття 47. Недійсність трудового договору або окремих його умов	<p><u>-497- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> Статтю 47 викласти у такій редакції: «Стаття 47. Недійсність окремих умов трудового договору 1. Окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони: 1) погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором; 2) мають дискримінаційний характер».</p> <p><u>-498- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> Статтю 47 проект пропоную вилучити, оскільки її зміст не є предметом регулювання трудового права.</p>	Відхилено	Стаття 45. Недійсність трудового договору або окремих його умов
361.	1. Трудовий договір є недійсним у разі його укладення:	<p><u>-499- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 1 статті 47 викласти в такій редакції: «Трудовий договір є недійсним у разі його укладення з особою, визнаною у встановленому порядку недієздатною.»</p>	Відхилено	1. Трудовий договір є недійсним у разі його укладення:
362.	1) з особами без дотримання вимог, передбачених частинами третьою, четвертою та п'ятою статті 20 цього Кодексу;			1) з особами без дотримання вимог, передбачених частинами третьою, четвертою та п'ятою статті 19 цього Кодексу;
363.	2) з особою, визнаною у встановленому порядку недієздатною;			2) з особою, визнаною у встановленому порядку недієздатною;
364.	3) у разі його укладення з неповнолітніми особами без дотримання певних вимог;	<p><u>-500- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Стаття 47. Недійсність трудового договору або окремих його умов</p>	Враховано у підпункті 1 частини першої цієї ж статті	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>1. Трудовий договір є недійсним у разі його укладення:</p> <p>1) з особами без дотримання вимог, передбачених частинами третьою, четвертою та п'ятою статті 20 цього Кодексу;</p> <p>2) з особою, визнаною у встановленому порядку недієздатною;</p> <p>3) у разі його укладення з неповнолітніми особами без дотримання певних встановлених законодавством вимог</p> <p><u>-501- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Підпункт 3 частини першої статті 47 виключити змінивши подальшу нумерацію</p> <p><u>-502- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> У пункті третьому частини першої статті 47 словосполучення «без дотримання певних вимог» замінити на «без дотримання вимог, передбачених цим Кодексом».</p> <p><u>-503- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У пункті 3 частини 1 статті 47 законопроекту слова «без дотримання певних вимог» замінити словами «без дотримання вимог, визначених цим Кодексом».</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано у підпункті 1 частини першої цієї ж статті</p> <p>Враховано у підпункті 1 частини першої цієї ж статті</p>	
365.	4) в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами.	<p><u>-504- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У пункті 4 частини 1 статті 47 законопроекту слово «та» замінити словом «або».</p>	Відхилено	3) в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами.
366.	2. Трудовий договір може бути визнаний недійсним за рішенням суду, якщо його укладено:	<p><u>-505- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 2 статті 47 викласти в такій редакції: «2. Трудовий договір може бути визнаний недійсним за рішенням суду, якщо його</p>	Відхилено	2. Трудовий договір може бути визнаний недійсним за рішенням суду, якщо його укладено:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		укладено: 1) з особами без дотримання вимог, передбачених частинами третьою, четвертою або п'ятою статті 20 цього Кодексу; 2) під впливом омани, погрози, примушення; 3) без наміру створити юридичні наслідки (фіктивний трудовий договір).».		
367.	1) під впливом омани, погрози, примушення;			1) під впливом омани, погрози, примушення;
368.	2) без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір);	-506- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37) Пункт 2 частини 2 статті 47 виключити.	Відхилено	2) без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір);
		-507- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375) Пункт 2 частини 2 статті 47 викласти у наступній редакції: «2) без наміру створити юридичні наслідки (фіктивний трудовий договір);»	Відхилено	
369.	3) в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами.			3) в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами.
370.	3. Окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони:	-508- Н.д.Мартовичський А.В. (Ресстр.картка №36) Частину 3 ст.47 законопроекту викласти у новій редакції: «3. Окремі умови трудового договору можуть бути визнані недійсними в судовому порядку, якщо вони: 1) погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором; 2) мають дискримінаційний характер».	Відхилено	3. Окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони:
371.	1) погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором;			1) погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором;
372.	2) мають дискримінаційний характер.			2) мають дискримінаційний характер.
373.	Стаття 48. Наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними	-509- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87) Статтю 48 викласти у такій редакції: «Стаття 48. Наслідки визнання окремих умов трудового договору недійсними 1. Недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою визнання недійсним трудового договору в цілому. У такому разі роботодавець зобов'язаний, за	Відхилено	Стаття 46. Наслідки недійсності трудового договору або окремих його умов

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>згодою працівника, внести до трудового договору відповідні зміни. Якщо сторони трудового договору не дійдуть згоди щодо зміни його умов, застосовуються норми трудового законодавства або колективного договору.</p> <p>3. Недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага».</p> <p><u>-510- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Назву статті 48 викласти в такій редакції: «Стаття 48. Наслідки недійсності трудового договору або окремих його умов»</p>	Враховано	
374.	1. Недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою визнання недійсним трудового договору в цілому. У такому разі роботодавець зобов'язаний, за згодою працівника, внести до трудового договору відповідні зміни. Якщо сторони трудового договору не дійдуть згоди щодо зміни його умов, застосовуються норми трудового законодавства або колективного договору.	<p><u>-511- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> <u>Перше речення частини 1 статті 48 законопроекту після слів «умов трудового договору» доповнити словами «, які не є обов'язковими згідно цього Кодексу.»</u></p>	Відхилено	1. Недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою визнання недійсним трудового договору в цілому. У такому разі роботодавець зобов'язаний, за згодою працівника, внести до трудового договору відповідні зміни. Якщо сторони трудового договору не дійдуть згоди щодо зміни його умов, застосовуються норми трудового законодавства або колективного договору.
375.	2. Недійсність трудового договору в цілому може бути підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 86 цього Кодексу, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону.	<p><u>-512- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> В частині 2 статті 48 цифру «86» замінити цифрою «104».</p>	Враховано	2. Недійсність трудового договору в цілому може бути підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 104 цього Кодексу, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону.
376.	3. Недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага.	<p><u>-513- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	Враховано	3. Недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага, за винятком матеріальних цінностей, які були йому видані для використання з метою виконання обов'язків за трудовим договором.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>частину третю статті 48 викласти в наступній редакції:</p> <p>«3. Недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага, за винятком матеріальних цінностей, які були йому видані для використання з метою виконання обов'язків за трудовим договором».</p>		
		<p><u>-514- Н.д.Воропасв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</u></p> <p>Частина третю статті 48 викласти в наступній редакції:</p> <p>«3. Недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага, за винятком матеріальних цінностей, які були йому видані для використання з метою виконання обов'язків за трудовим договором».</p>	Відхилено	
		<p><u>-515- Н.д.Тимошенко Юл.В. (Ресстр.картка №435)</u></p> <p><u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>У частині третій статті 48 слова «отримані ним» замінити словами «належну йому».</p>	Відхилено	
		<p><u>-516- Н.д.Тимошенко Юл.В. (Ресстр.картка №435)</u></p> <p><u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>Статтю 48 доповнити частиною четвертою такого змісту:</p> <p>«Недійсність трудового договору або окремих його умов не звільняє роботодавця від обов'язку здійснити всі виплати працівнику за час фактичного виконання роботи.»</p>	Враховано	4. Недійсність трудового договору або окремих його умов не звільняє роботодавця від обов'язку здійснити всі виплати працівнику за час фактичного виконання роботи.
		<p><u>-517- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u></p> <p><u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>Частина 3 ст.48 законопроекту виключити</p>	Відхилено	
		<p><u>-518- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u></p> <p>Частину 3 статті 48 після слів «інші матеріальні блага» доповнити словами «крім випадку визнання трудового договору укладеним без наміру створити юридичні наслідки.».</p>		
377.	Стаття 49. Обов'язок роботодавця надати працівникові роботу			Стаття 47. Обов'язок роботодавця надати працівникові роботу
378.	1. Роботодавець зобов'язаний надати працівникові обумовлену трудовим договором роботу у визначений у договорі строк.			1. Роботодавець зобов'язаний надати працівникові обумовлену трудовим договором роботу у визначений у договорі строк.
379.	2. У разі відмови роботодавця надати працівникові роботу відповідно до укладеного трудового договору працівник має право на визнання трудових відносин такими, що виникли з дня, визначеного трудовим договором, із стягненням заробітної плати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи.	<p><u><i>-519- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</i></u> <u><i>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</i></u> <u><i>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</i></u> <u><i>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</i></u> <u><i>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</i></u> <u><i>Н.д.Суголяко О.Л. (Ресстр.картка №158)</i></u> <u><i>Н.д.Воропаєв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</i></u> <u><i>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</i></u> <u><i>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</i></u> <u><i>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</i></u></p> <p>частину другу статті 49– виключити.</p>	Відхилено	2. У разі відмови роботодавця надати працівникові роботу відповідно до укладеного трудового договору працівник має право на визнання трудових відносин такими, що виникли з дня, визначеного трудовим договором, із стягненням заробітної плати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи.
380.	Стаття 50. Обов'язок працівника стати до роботи	<p><u><i>-520- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</i></u></p> <p>У частині 2 статті 49 законопроекту після словосполучення «трудоого договору» додати розділовий знак – кому.</p>	Відхилено	Стаття 48. Обов'язок працівника стати до роботи
381.	1. Працівник зобов'язаний стати до роботи в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено - наступного дня після укладення трудового договору.	<p><u><i>-521- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</i></u> <u><i>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u></p>	Враховано	1. Працівник зобов'язаний стати до роботи в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено - наступного робочого дня після укладення трудового договору.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 1 статті 50 після слів «встановлено - наступного» доповнити словом «робочого».</p> <p><u>-522- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частина 1 та 2 статті 50 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. Працівник зобов'язаний почати роботу в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено - наступного дня після укладення трудового договору.</p> <p>2. Якщо в день, що визначається відповідно до частини першої цієї статті, працівник без поважної причини не почав роботу, роботодавець має право звільнити працівника на підставі пункту 2 частини 1 статті 91 цього Кодексу. На працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані у зв'язку з укладенням трудового договору гарантійні та компенсаційні виплати.»;</p>	Відхилено	
382.	2. Якщо в день, що визначається відповідно до частини першої цієї статті, працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні та компенсаційні виплати.	<p><u>-523- Н.д.Мартовичкий А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> В ч.2 ст.50 законопроекту слова «підлягають анулюванню» замінити словами «вважається неукладеним».</p>	Враховано редакційно	2. Якщо в день, що визначається відповідно до частини першої цієї статті, працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають скасуванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні та компенсаційні виплати.
383.	§ 2. Прийняття на роботу	<p><u>-524- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У частині другій статті 50 слово «аналюванню» замінити словом «скасуванню»</p>	Враховано	<p>§ 2. Прийняття на роботу Стаття 49. Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу 1. Під час прийняття на роботу забороняється вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею. 2. Під час прийняття на роботу подаються: 1) заява про прийняття на роботу (із</p>
384.	Стаття 51. Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу			
385.	1. Під час прийняття на роботу забороняється вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею.			
386.	2. Під час прийняття на роботу подаються:			
387.	1) заява про прийняття на роботу (із			1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням,

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	зазначенням, чи є ця робота основним місцем, чи сумісництвом);			чи є ця робота основним місцем, чи сумісництвом);
388.	2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;	<p><u>-525- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 2 частини 2 статті 51 викласти в наступній редакції: «документ, що посвідчує особу».</p>	Відхилено	2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
389.	3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;	<p><u>-526- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 3 частини 2 статті 51 виключити, пункти 4, 5, 6 вважати відповідно пунктами 3,4 та 5.</p>	Відхилено	3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
		<p><u>-527- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Пункт 3 частини 2 статті 51 викласти у наступній редакції:</p> <p>«3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Вказане свідоцтво не подається у разі прийняття на роботу вперше;</p>	Відхилено	
390.	4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають;	<p><u>-528- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p>	Відхилено	4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
391.	5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;	<p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 3 частини 2 статті 51 викласти в наступній редакції: «документ встановленого зразка, що посвідчує присвоєння ідентифікаційного номера особі (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають».</p> <p>-529- Н.д.Воропаєв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</p> <p>Частину п'яту статті 51 викласти в наступній редакції: «5. Роботодавець має право збирати інформацію про попередню роботу особи, яка приймається на роботу без її згоди, якщо така інформація необхідна для виконання певних видів робіт з урахуванням характеру та умов їх виконання.»</p>	Відхилено	5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;
392.	6) трудова книжка.	<p>-530- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Ресстр.картка №128)</u> <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>у частині другій статті 51 пункт 6) – виключити</p> <p>-531- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p>	Відхилено	6) трудова книжка.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосіно І.В. (Рєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 2 статті 51 після пункту 5 доповнити пунктом 6 такого змісту: «інші документи визначені цим Кодексом.».</p> <p><u>-532- Н.д.Продан О.П. (Рєстр.картка №304)</u></p> <p>Частина 2 статті 51 законопроекту доповнити новими пунктами такого змісту:</p> <p>«7) документ про проходження медичного огляду у випадках, коли згідно законодавства він є обов'язковим;</p> <p>8) для осіб без громадянства чи іноземців – дозвіл на працевлаштування, виданий центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальним органом зайнятості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».</p> <p><u>-533- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєстр.картка №375)</u></p> <p>Пункт 5 та останній абзац частини 2 статті 51 такого змісту:</p> <p>«б) трудова книжка.</p> <p>Документи, передбачені пунктами 3 і 6 цієї частини, не подаються у разі прийняття на роботу вперше.» - виключити;</p>	Відхилено	
393.	Документи, передбачені пунктами 3 і 6 цієї частини, не подаються у разі прийняття на роботу вперше.	<p><u>-534- Н.д.Бондар В.В. (Рєстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Льюк А.О. (Рєстр.картка №128)</u></p> <p>Абзац другий в частині другій статті 51 викласти в такій редакції:</p> <p>«Свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування не подається у разі прийняття на роботу вперше.»</p> <p><u>-535- Н.д.Сторожук Д.А. (Рєстр.картка №281)</u></p> <p>Частина другу статті 51 доповнити новим реченням такого змісту: «Неповнолітні особи у випадках, передбачених ч.3,4,5 статті 20 цього Кодексу при прийнятті на роботу подають замість паспорта або іншого</p>	Відхилено	Документи, передбачені пунктами 3 і 6 цієї частини, не подаються у разі прийняття на роботу вперше.
			Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

документа, що посвідчує особу, свідоцтво про народження.»

394. 3. За власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

395. 4. У випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатися обов'язкове подання під час прийняття на роботу додаткових документів та відомостей про особу, а для заняття окремих посад, визначених законом, - проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на заняття таких посад.

396. 5. За наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

-536- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)
Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)
Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)
Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)
Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)
Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)
Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)
Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)
Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)

Відхилено

частину п'яту статті 51 викласти в наступній редакції:

«Роботодавець має право збирати інформацію про попередню роботу особи, яка приймається на роботу без її згоди, якщо така інформація необхідна для виконання певних видів робіт з урахуванням характеру та умов їх виконання»

-537- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)

Відхилено

У частині 5 статті 51 законопроекту третє речення «Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.» виключити.

-538- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Відхилено

Доповнити статтю 51 частиною 6 такого змісту:

6. Надання особою завідомо неправдивих

3. За власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

4. У випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатися обов'язкове подання під час прийняття на роботу додаткових документів та відомостей про особу, а для заняття окремих посад, визначених законом, - проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на заняття таких посад.

5. За наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>відомостей про себе може бути підставою для припинення трудових правовідносин відповідно до статті 104 цього Кодексу. <u>-539- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Статтю 51 доповнити частиною 6 такого змісту:</p> <p>«б. Надання особою завідомо не правдивих відомостей про себе може бути підставою для припинення трудових правовідносин, відповідно до статті 103 цього Кодексу.»;</p>	Відхилено	
397.	Стаття 52. Трудова книжка	<p><u>-540- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусақ В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Ільюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	Стаття 50. Трудова книжка
		<p>Статтю 52 – виключити <u>-541- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Статтю 52 такого змісту:</p> <p>«Стаття 52. Трудова книжка 1. Трудова книжка – це документ про трудову діяльність працівника. Форма трудової книжки, порядок її виготовлення та зберігання визначаються Кабінетом Міністрів України. 2. Роботодавець зобов'язаний вносити до</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
398.	1. Трудова книжка - це документ про трудову діяльність працівника. Форма трудової книжки, порядок її виготовлення та зберігання визначаються Кабінетом Міністрів України.	<p>трудової книжки працівника записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.» - виключити та змінити нумерацію наступних статей;</p> <p><u>-542- Н.д.Мартиняк С.В. (Рєєстр.картка №20)</u></p> <p><u>Стаття 52. Трудова книжка</u></p> <p>1. Трудова книжка — це документ про трудову діяльність працівника. Форма трудової книжки, порядок її виготовлення та зберігання визначаються Кабінетом Міністрів України.</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний вносити до трудової книжки працівника записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p>	Відхилено	1. Трудова книжка - це документ про трудову діяльність працівника. Форма трудової книжки, порядок її виготовлення та зберігання визначаються Кабінетом Міністрів України.
399.	2. Роботодавець зобов'язаний вносити до трудової книжки працівника записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.	<p><u>-543- Н.д.Валентиров С.В. (Рєєстр.картка №81)</u></p> <p><u>Н.д.Пономарьов О.С. (Рєєстр.картка №78)</u></p> <p>Частина другу статті 52 викласти у такій редакції:</p> <p>«2. Роботодавець зобов'язаний вести трудову книжку працівника та вносити до неї записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення».</p> <p><u>-544- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u></p> <p><u>Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u></p> <p><u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u></p> <p><u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u></p> <p>Частина другу статті 52 викласти в такій редакції;</p> <p>«2. Роботодавець зобов'язаний вести трудову книжку працівника та вносити до неї</p>	Враховано редакційно	2. Роботодавець зобов'язаний вести трудову книжку працівника та вносити до неї записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики.
			Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.».</p> <p><u>-545- Н.д.Сторожук Д.А. (Рєєстр.картка №281)</u> Частина другу статті 52 викласти в такій редакції: «Роботодавець зобов'язаний вносити до трудової книжки працівника записи про прийняття на роботу, переведення, звільнення з роботи та інші відомості, визначені нормативно-правовими актами, в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.».</p> <p><u>-546- Н.д.Мацола Р.М. (Рєєстр.картка №190)</u> Частина другу статті 52 викласти в такій редакції: «2. Роботодавець зобов'язаний вести трудову книжку працівника та вносити до неї записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.».</p> <p><u>-547- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> Частина другу статті 52 викласти в такій редакції: "2. Роботодавець зобов'язаний вести трудову книжку працівника та вносити до неї записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення."</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано редакційно</p>	
400.	Стаття 53. Прийняття на роботу особи, яку обрано на посаду	<p><u>-548- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u> Статтю 53 викласти у наступній редакції:</p>	Відхилено	Стаття 51. Прийняття на роботу особи, яку обрано на посаду

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

«Стаття 51. Прийняття на роботу особи, яку обрано на посаду

1. Обрання на посаду здійснюється у випадках, якщо це передбачено законодавством або установчими документами роботодавця.

Прийняття рішення про обрання на посаду є підставою для укладення трудового договору у строки, що встановлені законодавством, рішенням про обрання та згодою сторін. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного дня після обрання. Затримка укладення трудового договору з працівником, обраним на посаду, тягне обов'язок роботодавця сплатити йому заробітну плату за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.

2. Неповідомлення обраною на посаду особою без поважних причин роботодавцю про готовність укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною першою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу. У цьому випадку трудові правовідносини вважаються такими, що не розпочалися.»;

-549- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Відхилено

Статтю 53 викласти у такій редакції:

1. Обрання на посаду здійснюється у випадках, якщо це передбачено законодавством або установчими документами роботодавця.

Прийняття рішення про обрання на посаду є підставою для укладення трудового договору у строки, що встановлені законодавством, рішенням про обрання та згодою сторін. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного дня після обрання. **Затримка укладення трудового договору з працівником, обраним на посаду, тягне обов'язок роботодавця сплатити йому заробітну плату за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.**

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>2. Неповідомлення обраною на посаду особою без поважних причин роботодавцю про готовність укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною першою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу. У цьому випадку трудові правовідносини вважаються такими, що не розпочалися.</p>		
401.	<p>1. Обрання на посаду здійснюється у випадках, якщо це передбачено законодавством або установчими документами роботодавця.</p>	<p><u>-550- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У абзаці 1 частини 1 статті 53 законопроекту слово «законодавством» замінити словом «законом».</p>	Відхилено	<p>1. Обрання на посаду здійснюється у випадках, якщо це передбачено законодавством або установчими документами роботодавця.</p>
402.	<p>Прийняття рішення про обрання на посаду є підставою для укладення трудового договору у строки, що встановлені законодавством, рішенням про обрання та згодою сторін. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного дня після обрання.</p>	<p><u>-551- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У абзаці 2 частини 1 статті 53 законопроекту слова «наступного дня» замінити словами «наступного робочого дня».</p>	Враховано	<p>Прийняття рішення про обрання на посаду є підставою для укладення трудового договору у строки, що встановлені законодавством, рішенням про обрання та згодою сторін. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного робочого дня після обрання.</p>
403.	<p>2. Відмова обраної на посаду особи без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною першою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу.</p>	<p><u>-552- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Частина 2 статті 53 законопроекту викласти в такій редакції: «Ненадання документів, визначених статтею 51 цього Кодексу, обраною на посаду особою без поважних причин для укладення трудового договору протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною першою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу».</p>	Відхилено	<p>2. Відмова обраної на посаду особи без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною першою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу.</p>
404.	<p>Стаття 54. Прийняття на роботу за конкурсом</p>			<p>Стаття 52. Прийняття на роботу за конкурсом</p>
405.	<p>1. Конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених трудовим законодавством або рішенням роботодавця.</p>	<p><u>-553- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У частині 1 статті 54 законопроекту слова «трудовим законодавством» замінити словом «законом».</p>	Відхилено	<p>1. Конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених трудовим законодавством або статутними документами роботодавця.</p>
		<p><u>-554- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> В абзаці першому частини першої статті 54 слова «або рішенням роботодавця» замінити словами «або статутними документами роботодавця»</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
406.	Конкурсний відбір не застосовується в разі:			Конкурсний відбір не застосовується в разі:
407.	1) прийняття на роботу осіб, направлених у рахунок броні чи квоти;	<u>-555- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Пункт 1 частини першої статті 54 проекту після слова „квоти” доповнити словами „або нормативу робочих місць”.	Враховано	1) прийняття на роботу осіб, направлених у рахунок квоти або нормативу робочих місць;
		<u>-556- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У пункті 1 частини першої статті 54 проекту слова „броні чи” виключити.”	Враховано	
408.	2) укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи;			2) укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи;
409.	3) укладення строкового трудового договору на строк до одного року;	<u>-557- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> В частині 1 статті 54 пункт 3 виключити, пункти 4 та 5 вважати пунктами 3 та 4 відповідно.	Відхилено	3) укладення строкового трудового договору на строк до одного року;
410.	4) прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця;			4) прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця;
411.	5) в інших випадках, передбачених законодавством чи колективним договором.			5) в інших випадках, передбачених законодавством чи колективним договором.
412.	2. Інформація про проведення конкурсу оголошується публічно. Для проведення конкурсу створюється комісія, яка приймає рішення більшістю голосів. Порядок проведення конкурсу затверджується роботодавцем.			2. Інформація про проведення конкурсу оголошується публічно. Для проведення конкурсу створюється комісія, яка приймає рішення більшістю голосів. Порядок проведення конкурсу затверджується роботодавцем.
413.	3. З переможцем конкурсу укладається трудовий договір у строк, визначений умовами проведення конкурсу. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після оголошення результатів конкурсу.	<u>-558- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У другому реченні частини 3 статті 54 законопроекту слова «наступного дня» замінити словами «наступного робочого дня».	Враховано	3. З переможцем конкурсу укладається трудовий договір у строк, визначений умовами проведення конкурсу. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного робочого дня після оголошення результатів конкурсу.
		<u>-559- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Частини 3 та 4 статті 54 викласти у такій редакції:

3. З переможцем конкурсу укладається трудовий договір у строк, визначений умовами проведення конкурсу. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після оголошення результатів конкурсу. **Затримка укладення трудового договору з переможцем конкурсу тягне обов'язок роботодавця сплатити йому заробітну плату за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.**

4. **Неповідомлення переможцем конкурсу без поважних причин роботодавцю про готовність укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строку, встановленого частиною третьою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити йому у прийнятті на роботу. У цьому випадку трудові правовідносини вважаються такими, що не розпочалися.**

-560- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)

Частини 3 та 4 статті 54 викласти у наступній редакції:

«3. З переможцем конкурсу укладається трудовий договір у строк, визначений умовами проведення конкурсу. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після оголошення результатів конкурсу. Затримка укладення трудового договору з переможцем конкурсу тягне обов'язок роботодавця сплатити йому заробітну плату за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.

4. **Неповідомлення переможцем конкурсу без поважних причин роботодавцю про готовність укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строку, встановленого частиною третьою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити йому у прийнятті на роботу.**

414. 4. Відмова переможця конкурсу без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня **-561- Н.д.Продан О.П. (Рєєстр.картка №304)**

Частина 4 статті 54 законопроекту

Відхилено

Відхилено

4. Відмова переможця конкурсу без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити йому у прийнятті на роботу.	викласти в наступній редакції: «Ненадання документів, визначених статтею 51 цього Кодексу переможцем конкурсу без поважних причин для укладення трудового договору протягом тижня після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити йому у прийнятті на роботу».		після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити йому у прийнятті на роботу.
415.	5. Порушення встановленого порядку проведення конкурсу тягне за собою відповідальність згідно із законом.	-562- <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u> Частина 5 статті 54 доповнити перед словами «Порушення встановленого» абзацом першим такого змісту : «У разі порушення встановленого порядку проведення конкурсу результати конкурсу визнаються недійсними та оголошується дата проведення повторного конкурсу. ».	Відхилено	5. Порушення встановленого порядку проведення конкурсу тягне за собою відповідальність згідно із законом.
416.	Стаття 55. Призначення на посаду	-563- <u>Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> Статтю 54 доповнити частиною б такого змісту: «б. Відмова роботодавця укласти трудовий договір з переможцем конкурсу з незалежних від особи причин тягне сплату роботодавцем на користь особи місячного заробітку із розрахунку посадового окладу за вакансією, на заміщення якої проводився конкурсний відбір. У цьому випадку трудові правовідносини вважаються такими, що не розпочалися.»	Відхилено	
417.	1. Призначення на посаду здійснюється у випадках, передбачених законодавством, органами чи посадовими особами, яким надано такі повноваження.			Стаття 53. Призначення на посаду 1. Призначення на посаду здійснюється у випадках, передбачених законодавством, органами чи посадовими особами, яким надано такі повноваження.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
418.	<p>2. 3 особою, призначеною на посаду, укладається трудовий договір у строки, визначені законодавством або актом про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після прийняття акта про призначення особи на посаду.</p>	<p><u>-564- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частини 2 та 3 статті 55 викласти у наступній редакції:</p> <p>«2. 3 особою, призначеною на посаду, укладається трудовий договір у строки, визначені законодавством або актом про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після прийняття акта про призначення особи на посаду. Затримка укладення трудового договору з особою, призначеною на посаду, тягне обов'язок роботодавця сплатити йому заробітну плату за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.</p> <p>3. Неповідомлення особою, призначеною на посаду, без поважних причин роботодавцю про готовність укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною другою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу. У цьому випадку трудові правовідносини вважаються такими, що не розпочалися.»</p> <p><u>-565- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> Частини 2 та 3 статті 55 викласти у такій редакції:</p> <p>2. 3 особою, призначеною на посаду, укладається трудовий договір у строки, визначені законодавством або актом про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після прийняття акта про призначення особи на посаду. Затримка укладення трудового договору з особою, призначеною на посаду, тягне обов'язок роботодавця сплатити йому заробітну плату за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.</p> <p>3. Неповідомлення особою, призначеною на посаду, без поважних причин роботодавцю про готовність укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною другою цієї статті, дає</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>2. 3 особою, призначеною на посаду, укладається трудовий договір у строки, визначені законодавством або актом про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного робочого дня після прийняття акта про призначення особи на посаду.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
419.	3. Відмова працівника без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити йому у прийнятті на роботу.	<p>роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу. У цьому випадку трудові правовідносини вважаються такими, що не розпочалися.</p> <p><u>-566- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u></p> <p>Доповнити статтю 55 частиною шостою такого змісту:</p> <p>«6. Відмова роботодавця без поважних причин укласти трудовий договір з переможцем конкурсу протягом тижня після закінчення встановленого строку дає переможцю конкурсу тягне сплату роботодавцем на користь переможця заробітної плати за весь період затримки з розрахунку посадового окладу».</p>	Відхилено	3. Відмова працівника без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити йому у прийнятті на роботу.
420.	Стаття 56. Прийняття на роботу на підставі рішення суду	<p><u>-567- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>Статтю56 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 56. Прийняття на роботу на підставі рішення суду</p> <p>1. Роботодавець має допустити до роботи особу, яку на підставі рішення суду має бути прийнято на роботу, не пізніше наступного робочого дня з моменту коли він отримав таке рішення. Затримка допуску до роботи такої особи тягне сплату роботодавцем на її користь заробітної плати за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.</p> <p>2. Роботодавець не може відмовити у допуску до роботи прийнятого на роботу за рішенням суду працівника.</p> <p>3. Якщо працівник протягом семи днів із дня, з якого його має бути прийнято на роботу відповідно до частини першої цієї статті, письмово не повідомив роботодавця про готовність приступити до роботи і не став до роботи, крім випадків, коли недотримання строку відбулося з незалежних від працівника причин, трудові відносини вважаються такими, що розірвані з ініціативи працівника.»</p>	Враховано редакційно	Стаття 54. Прийняття на роботу на підставі рішення суду
421.	1. Особу, яку за рішенням суду має бути прийнято на роботу на роботі має бути допущено роботодавцем до роботи не пізніше наступного робочого дня з моменту коли роботодавець отримав рішення суду. Затримка допуску до роботи такого	<p><u>-568- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u></p> <p>Перше речення ч.1 ст.56 законопроекту доповнити словами «що набрало законної сили».</p>	Враховано	1. Особу, яку за рішенням суду має бути прийнято на роботу, роботодавець зобов'язаний допустити до роботи не пізніше наступного робочого дня з дня отримання рішення суду, яке набрало законної сили. Затримка допуску до роботи такої особи тягне сплату

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>працівника тягне сплату роботодавцем на його користь заробітної плати за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.</p>	<p><u>-569- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Рєєстр.картка №406)</u> Перше речення частини першої статті 56 викласти в такій редакції: «Особу, яку за рішенням суду має бути прийнято на роботу, роботодавець зобов'язаний допустити до роботи не пізніше наступного робочого дня з дня отримання рішення суду, яке набрало законної сили.»</p> <p><u>-570- Н.д.Мацола Р.М. (Рєєстр.картка №190)</u> Перше речення частини першої статті 56 викласти в такій редакції: «1. Роботодавець має допустити до роботи особу, яку на підставі рішення суду має бути прийнято на роботу, не пізніше наступного робочого дня з моменту коли він отримав таке рішення.»</p> <p><u>-571- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенюха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u> В частині 1 статті 56 після слів «прийнято на роботу» доповнити словами «або поновлено».</p> <p><u>-572- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> Перше речення частини першої статті 56 викласти в такій редакції: «1. Роботодавець має допустити до роботи особу, яку на підставі рішення суду має бути прийнято на роботу, не пізніше наступного робочого дня з моменту коли він отримав таке рішення.»</p> <p><u>-573- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u></p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилити</p>	<p>роботодавцем на її користь заробітної плати за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Перше речення частини першої статті 56 викласти в такій редакції: "1. Роботодавець має допустити до роботи особу, яку на підставі рішення суду має бути прийнято на роботу, не пізніше наступного робочого дня після дня отримання такого рішення".</p>		
		<p><u>-574- Н.д.Шпенюк Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> Перше речення частини 1 статті 56 викласти в такій редакції «Особу, яку має бути прийнято на роботу за рішенням суду, яка набрала законної сили, має бути допущено роботодавцем до роботи не пізніше наступного робочого дня з моменту коли роботодавець отримав рішення суду.»</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-575- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> Перше речення частини першої статті 56 викласти в такій редакції: «1. Роботодавець має допустити до роботи особу, яку на підставі рішення суду має бути прийнято на роботу, не пізніше наступного робочого дня з моменту коли він отримав таке рішення.»</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-576- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частини 1 та 3 статті 56 викласти у наступній редакції: «1. З особою, яку за рішенням суду має бути прийнято на роботу або поновлено на роботі, укладається трудовий договір не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли роботодавець отримав рішення суду. Затримка укладення трудового договору з таким працівником тягне сплату роботодавцем на його користь заробітної плати за весь період затримки з розрахунку посадового окладу. 3. Неповідомлення особою, прийнятою або поновленою на роботі за рішенням суду, без поважних причин роботодавцю про готовність</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною першою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу. У цьому випадку трудові правовідносини вважаються такими, що розірвані з ініціативи працівника.»;</p> <p><u>-577- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p>У частині першій статті 56 словосполучення «на роботі» виключити.</p>	Враховано	
422.	<p>2. Роботодавець не може відмовити у допуску до роботи прийнятого на роботу за рішенням суду працівника.</p>	<p><u>-578- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенюха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>В частині 2 статті 56 після слів «прийнятого на роботу» доповнити словами «або поновленого на роботі».</p> <p><u>-579- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p>частини 2 та 3 статті 56 викласти у такій редакції:</p> <p>2. Роботодавець не може відмовити у допуску до роботи прийнятого на роботу або поновленого на роботі за рішенням суду працівника.</p> <p>3. Неповідомлення особою, прийнятою або поновленою на роботі за рішенням суду, без поважних причин роботодавцю про готовність укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною першою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу. У цьому випадку трудові правовідносини вважаються такими, що розірвані з ініціативи працівника.</p>	Відхилено	<p>2. Роботодавець не може відмовити у допуску до роботи прийнятого на роботу за рішенням суду працівника.</p>
423.	<p>3. Якщо працівник протягом семи днів із дня свого прийняття, відповідно до частини першої цієї статті письмово не повідомив роботодавця про</p>	<p><u>-580- Н.д.Мартовичський А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p>	Враховано редакційно	<p>3. Якщо працівник протягом семи днів з дня набрання рішенням суду законної сили відповідно до частини першої цієї статті письмово не повідомив</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	готовність невідкладно розпочати роботу і не став до роботи, крім випадків, коли недотримання строку відбулося з незалежних від працівника причин, трудові відносини вважаються такими, що розірвані з ініціативи працівника.	<p>Частину 3 ст.56 законопроекту викласти в редакції:</p> <p>«3. Якщо працівник протягом семи днів з дня набрання рішенням суду законної сили відповідно до частини першої цієї статті письмово не повідомив роботодавця про готовність невідкладно розпочати роботу і не став до роботи, трудові відносини вважаються такими, що не укладені з ініціативи працівника».</p> <p><u>-581- Н.д.Дроздик О.В. (Рєєстр.картка №236)</u></p> <p>У частині третій слова 56 слова «що розірвані з ініціативи працівника» замінити словами «що не виникли»</p>	Враховано	роботодавця про готовність невідкладно розпочати роботу і не став до роботи, крім випадків, коли недотримання строку відбулося з незалежних від працівника причин, трудові відносини вважаються такими, що не виникли.
424.	Стаття 57. Обмеження спільної роботи родичів			Стаття 55. Обмеження спільної роботи родичів
425.	1. Обмеження щодо спільної роботи близьких родичів або інших близьких осіб (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), може запроваджуватися роботодавцем, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні одне одному.	<p><u>-582- Н.д.Сторожук Д.А. (Рєєстр.картка №281)</u></p> <p>Частину першу статті 57 викласти у такій редакції: «Обмеження щодо спільної роботи близьких родичів або інших близьких осіб встановлюються законом, а також можуть запроваджуватися роботодавцем, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні одне одному».</p>	Відхилено	1. Обмеження щодо спільної роботи близьких родичів або інших близьких осіб (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), може запроваджуватися роботодавцем, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.
		<p><u>-583- Н.д.Писаренко В.В. (Рєєстр.картка №168)</u></p> <p>у частині першій статті 57 слово «одне» замінити словом «один»</p>	Враховано	
		<p><u>-584- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подоляк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 1 статті 57 викласти в наступній редакції: « Обмеження щодо спільної роботи близьких родичів або інших близьких осіб (чоловік, дружина, батько, мати, вітчм,</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, в тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі), може запроваджуватися роботодавцем, якщо вони мають у безпосередньому підпорядкуванні близьких їм осіб або є безпосередньо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.»		
426.	2. Для юридичних осіб публічного права порядок запровадження обмежень щодо спільної роботи близьких родичів чи інших близьких осіб встановлюється Кабінетом Міністрів України.	-585- Н.д.Дерев'яно Ю.Б. (Рєєстр.картка №87) У частині другій статі 57 слова «Кабінетом Міністрів України» замінити словом «законом».	Відхилено	2. Для юридичних осіб публічного права порядок запровадження обмежень щодо спільної роботи близьких родичів чи інших близьких осіб встановлюється Кабінетом Міністрів України.
427.	Стаття 58. Обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію, визначити робоче місце та видати наказ про прийняття його на роботу			Стаття 56. Обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію, визначити робоче місце та видати наказ про прийняття його на роботу
428.	1. До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний:			1. До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний:
429.	1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсацію за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;			1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсацію за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;
430.	робоче місце - це місце, де працівнику необхідно бути або куди необхідно прямувати під час виконання ним трудових обов'язків, яке знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця;	-586- Н.д.Долженков О.В. (Рєєстр.картка №407) Абзац другий пункту 1 частини першої статті 58 викласти у новій редакції такого змісту: «робоче місце – це частина виробничої площі, яка оснащена всім необхідним устаткуванням, інструментом, пристроями і призначена для виконання трудової функції працівника та належить або підконтрольна роботодавцю.»	Відхилено	робоче місце - це місце, де працівнику необхідно бути або куди необхідно прямувати під час виконання ним трудових обов'язків, яке знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця;
		-587- Н.д.Мартовицький А.В. (Рєєстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Рєєстр.картка №59)	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Абзац 2 п.1 ч.1 ст.58 законопроекту після слів «це місце» доповнити словами «територія, об'єкт і тощо»</p> <p><u>-588- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u></p> <p>Абзац другий пункту 1 частини першої статті 58 проекту після слів «це місце» доповнити словами «(приміщення) або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження».</p> <p><u>-589- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>у абзаці другому пункту 1 частини першої статті 58 слова визначення «робоче місце» викласти у такій редакції:</p> <p>«робоче місце» – це визначене роботодавцем місце безпосереднього виконання працівником своїх трудових обов'язків»;</p>	Відхилено	
431.	2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та посадовою інструкцією;	<p><u>-590- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У пункті 2 частини першої статті 58 після слова «посадовою» доповнити словами та знаками «(робітничою)»</p>	Враховано	2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та посадовою (робітничою) інструкцією;
432.	3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;			3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
433.	4) провести інструктаж (навчання, перевірку знань) з охорони праці та пожежної безпеки.	<p><u>-591- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u></p> <p>частину першу статті 58 доповнити новим пунктом такого змісту: «5) попередити працівника про свої наміри контролювати виконання ним трудових обов'язків з використанням технічних засобів».</p>	Відхилено	4) провести інструктаж (навчання, перевірку знань) з охорони праці та пожежної безпеки.
434.	2. Про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в семиденний строк з дня початку роботи, а на його вимогу - надати копію наказу (розпорядження).	<p><u>-592- Н.д.Тимошенко Юл.В. (Ресстр.картка №435)</u></p> <p><u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>У частині другій статті 58 слова «в семиденний строк» замінити словами «протягом трьох робочих днів».</p>	Враховано	2. Про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку протягом трьох робочих днів з дня початку роботи, а на його вимогу - надати копію наказу (розпорядження).
		<p><u>-593- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>Доповнити частину 2 словами: « та повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з</p>	Враховано редакційно у третій статті 30 частині	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p><u>-594- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u></p> <p><u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u></p> <p>«2. Про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в день початку роботи, а на його вимогу - надати копію наказу (розпорядження) та повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».</p> <p><u>-595- Н.д.Шпенюк Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p> <p>В частині 2 статті 58 словосполучення «семиденний строк» замінити на «триденний строк».</p> <p><u>-596- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u></p> <p>Главу 1 § 2. Прийняття на роботу доповнити статтею наступного змісту:</p> <p>«Стаття . Квота робочих місць на працевлаштування осіб, що потребують соціального захисту.</p> <p>1. З метою забезпечення права на працю осіб, що потребують соціального захисту, на підприємствах бронюються робочі місця для наступних категорій осіб, які потребують соціального захисту:</p> <p>1) неповнолітніх, а також осіб, які закінчили або припинили навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах чи звільнилися з військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом одного року після закінчення чи припинення навчання або служби);</p> <p>2) вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до шести років;</p> <p>3) одиноких матерів (батьків), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда чи інваліда з дитинства незалежно від</p>	<p>Враховано редакційно у частині третій статті 30</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

віку;
 4) осіб передпенсійного віку (чоловіків після досягнення 60 років, жінок – 55 років);
 5) осіб, звільнених після відбуття кримінального покарання у виді позбавлення волі в кількості та в порядку, передбачених законом.

2. Квота робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, на підприємствах визначається органами місцевого самоврядування за узгодженням із територіальними органами соціального захисту та доводиться до роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

3. Порядок направлення на роботу осіб, що потребують соціального захисту, контролю за його додержанням здійснюється Державною службою зайнятості.»

Встановлення нормативу робочих місць для інвалідів.

1. З метою працевлаштування інвалідів для роботодавців встановлюється норматив робочих місць, призначених для працевлаштування цієї категорії громадян. Роботодавці можуть самостійно приймати на роботу інвалідів у рахунок нормативу робочих місць.

2. Норматив робочих місць для інвалідів визначається органами місцевого самоврядування за узгодженням із територіальними органами соціального захисту на підставі економічно обґрунтованого розрахунку відповідно до потреб у працевлаштуванні інвалідів у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Норматив доводиться до роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Роботодавець приймає на роботу особу, яку направлено в рахунок встановленої квоти, у разі належності цієї особи до категорії осіб, які потребують соціального захисту, визначених цим Кодексом, та відповідності виробничим потребам роботодавця.

Роботодавець не має права відмовити у

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>прийнятті на роботу такій особі за наявності вільних робочих місць у межах квоти.</p> <p><u>-597- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> Частина другу статті 58 після слів «надати копію наказу (розпорядження)» доповнити реченням такого змісту: «та повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.».</p> <p><u>-598- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Частина другу статті 58 викласти в такій редакції: «2. Про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в день початку роботи, а на його вимогу - надати копію наказу (розпорядження) та повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.».</p> <p><u>-599- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частина другу статті 58 викласти в такій редакції: «2. Про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в триденний строк з дня початку роботи, а на його вимогу - надати копію наказу (розпорядження)».</p> <p><u>-600- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> Частина другу статті 58 викласти в такій редакції: «2. Про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в день початку роботи, а на його вимогу - надати копію</p>	<p>Враховано редакційно у третій статті 30 частині</p> <p>Враховано редакційно у третій статті 30 частині</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано редакційно у третій статті 30 частині</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

наказу (розпорядження) та повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».

-601- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)

Стаття 58. **Обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію, визначити робоче місце та видати наказ про прийняття його на роботу**

1. До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний:

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

робоче місце – це місце, де працівнику необхідно бути або куди необхідно прямувати під час виконання ним трудових обов'язків, яке знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця;

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

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

4) провести інструктаж (навчання, перевірку знань) з охорони праці та пожежної безпеки.

2. Про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку ~~в семиденний строк~~ з дня початку роботи, а на його вимогу - надати копію наказу (розпорядження).

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
436.	Стаття 59. Умови укладання трудового договору на визначений строк			Стаття 57. Умови укладання трудового договору на визначений строк
437.	1. Строковий трудовий договір укладається у випадках, якщо трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк.	<p><u>-602- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	Відхилено	1. Строковий трудовий договір укладається у випадках, якщо трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк.
		<p>частину першу статті 59 викласти в наступній редакції: «Строковий трудовий договір укладається у випадках, визначених законом або якщо трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк, або за домовленістю сторін»</p>		
		<p><u>-603- Н.д.Воропаєв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</u></p> <p>Частину першу статті 59 викласти в наступній редакції: «1. Строковий трудовий договір укладається у випадках, визначених законом або якщо трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк, або за домовленістю сторін.»</p>	Відхилено	
438.	2. Якщо роботодавець не доведе факт погодження сторонами строкового характеру трудових відносин до їх виникнення, трудові відносини вважаються такими, що виникли на невизначений строк.	<p><u>-604- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Воропаєв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	Враховано	
		<p>частину другу статті 59 – виключити <u>-605- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Частину 2 статті 59 викласти у наступній редакції: «2. Умова про укладення трудового</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>договору на визначений строк має бути зазначена в трудовому договорі.»</p> <p><u>-606- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u></p> <p>Статтю 59 доповнити частиною 3 наступного змісту:</p> <p>«3. Тривалість строкового трудового договору обмежується в часі шляхом визначення конкретної дати його закінчення, настання певної події або тривалості виконання певної роботи.»</p>	Відхилено	
		<p><u>-607- Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u></p> <p>Частина 2 статті 59 викласти таким чином:</p> <p>2. Умова про укладення трудового договору на визначений строк має бути зазначена в трудовому договорі.</p>	Враховано у статті 32	
		<p><u>-608- Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u></p> <p>Доповнити статтю 59 частиною 3 у такій редакції:</p> <p>3. Тривалість строкового трудового договору обмежується в часі шляхом визначення конкретної дати його закінчення, настання певної події або тривалості виконання певної роботи.</p>	Відхилено	
439.	Стаття 60. Встановлення трудових відносин на визначений строк			Стаття 58. Встановлення трудових відносин на визначений строк
440.	1. Трудові відносини на визначений строк можуть установлюватися в таких випадках:	<u>-609- Н.д.Мацола Р.М. (Рєєстр.картка №190)</u>	Відхилено	1. Трудові відносини на визначений строк можуть установлюватися в таких випадках:
		У частині першій статті 60: пункти 7 виключити; у пункті 8 слова «засобів масової інформації» виключити.		
441.	1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);			1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);
442.	2) для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за звільненням працівником відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);	<u>-610- Н.д.Сторожук Д.А. (Рєєстр.картка №281)</u>	Відхилено	2) для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за звільненням працівником відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);
		У пункті 2 частини першої статті 60 словосполучення «вільного робочого місця (вакантної посади)» замінити «вакантної посади».		
443.	3) на час виконання певного обсягу чи виду			3) на час виконання певного обсягу чи виду

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;			роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;
444.	4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;			4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;
445.	5) для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи умови життєдіяльності людей;			5) для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи умови життєдіяльності людей;
446.	6) у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду, а також прийняттям на роботу осіб, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів або посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до переліку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;			6) у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду, а також прийняттям на роботу осіб, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів або посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до переліку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;
447.	7) з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк;	<p><u>-611- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> У пунктах 7) та 8) частини першої статті 60 слова «педагогічними» та «засобів масової інформації» відповідно виключити.</p>	Відхилено	7) з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк;
		<p><u>-612- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> пункти 7 та 12 виключити;</p>	Відхилено	
		<p><u>-613- Н.д.Кремін Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> У частині першій статті 60: пункти 7 та 12 виключити; у пункті 8 слова «засобів масової інформації» виключити.</p>	Відхилено	
448.	8) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;	<p><u>-614- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> у пункті 8 слова «засобів масової інформації» виключити.</p>	Відхилено	8) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
449. 450. 451. 452.	9) з керівником юридичної особи; 10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів; 11) в інших випадках, коли встановлення строкових трудових відносин передбачено законом; 12) за бажанням працівника.	<p><u>-615- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 8 частини 1 статті 60 перед словами «творчими працівниками» доповнити словами «професійними», слово «виконанні» замінити словом «інтерпретації».</p>	Відхилено	9) з керівником юридичної особи; 10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів; 11) в інших випадках, коли встановлення строкових трудових відносин передбачено законом; 12) за ініціативою працівника.
		<p><u>-616- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>пункт дванадцятий частини першої статті 60 викласти в наступній редакції: «12) за домовленістю сторін»</p>	Відхилено	
		<p><u>-617- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У пункті 12 частини першої статті 60 слово «бажанням» замінити словом «ініціативою»</p>	Враховано	
		<p><u>-618- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u><i>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</i></u> <u><i>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</i></u> <u><i>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</i></u> <u><i>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</i></u> <u><i>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</i></u> <u><i>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</i></u></p> <p>після пункту дванадцятого частини першої статті 60 додати пункти тринадцять та чотирнадцять наступного змісту:</p> <p>«13) на період участі у будь-яких програмах розвитку персоналу, фінансованих роботодавцем;</p> <p>14) на 1 рік у випадку відсутності попереднього досвіду роботи на даному підприємстві, на 3 роки при попередньому досвіді роботи на даному підприємстві від 12 до 18 місяців»</p>		
		<p><u><i>-619- Н.д.Воропаєв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</i></u></p> <p>Пункт 12 частини першої статті 60 викласти в наступній редакції: «12) за домовленістю сторін»</p>	Відхилено	
		<p><u><i>-620- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</i></u></p> <p>Стаття 60. Встановлення трудових відносин на визначений строк</p> <p>1. Трудові відносини на визначений строк можуть утворюватися в таких випадках:</p> <p>1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);</p> <p>2) для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за звільненим працівником відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);</p> <p>3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;</p> <p>4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;</p> <p>5) для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
453.	Стаття 61. Особливості трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців	<p>обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи умови життєдіяльності людей;</p> <p>6) у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду, а також прийняттям на роботу осіб, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів або посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до переліку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;</p> <p>7) з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк;</p> <p>8) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;</p> <p>9) з керівником юридичної особи;</p> <p>10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів;</p> <p>11) в інших випадках, коли встановлення строкових трудових відносин передбачено законом;</p> <p>12) за бажанням працівника;</p> <p>13) за взаємною згодою сторін трудового договору.</p> <p><u>-621- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> Назву статті 61 викласти у такій редакції: «Особливості припинення трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців».</p> <p><u>-622- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Ресстр.картка №128)</u> у назві та по тексту статті 61 словосполучення «до двох місяців» замінити</p>	Відхилено	Стаття 59. Особливості трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>словосполученням «до чотирьох місяців» <u>-623- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> Зміст статті 61 не відповідає її назві, у зв'язку з цим пропонуємо перенести її до Глави 5 та викласти назву в такій редакції: «Стаття 61. Особливості припинення трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців».</p>	Відхилено	
454.	1. Працівник, з яким укладено трудовий договір строком до двох місяців, має право розірвати його за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця за три календарних дні.	<p><u>-624- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Ільюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u> статтю 61 доповнити частинами першою та другою такого змісту: «1. Ця стаття визначає особливості строкових трудових відносин, які застосовуються в разі укладення строкового трудового договору для заміщення тимчасово відсутнього працівника на строк до чотирьох місяців. 2. Якщо на момент закінчення строку дії трудового договору, зазначеного в частині першій цієї статті, трудові відносини між роботодавцем і працівником не припинено, такий договір вважається таким, що укладено на невизначений строк.»</p>	Відхилено	1. Працівник, з яким укладено трудовий договір строком до двох місяців, має право розірвати його за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця за три календарних дні.
455.	2. Крім підстав, встановлених цим Кодексом та законами, трудовий договір, укладений строком до двох місяців, за ініціативою роботодавця може бути достроково розірваний у разі:			2. Крім підстав, встановлених цим Кодексом та законами, трудовий договір, укладений строком до двох місяців, за ініціативою роботодавця може бути достроково розірваний у разі:
456.	1) припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру;	<p><u>-625- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Пункт 1 частини другої статті 61 виключити.</p>	Відхилено	1) припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру;
457.	2) нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд, у тому числі внаслідок тимчасової непрацездатності.	<p><u>-626- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> у пункті 2 частини другої статті 61: слова «у тому числі внаслідок» замінити словами «за виключенням випадку»;</p>	Відхилено	2) нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд, у тому числі внаслідок тимчасової непрацездатності.
		<p><u>-627- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині другій статті 61 пункт 2 виключити.</p>	Відхилено	
458.	У разі втрати працездатності внаслідок			У разі втрати працездатності внаслідок трудового

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>трудового каліцтва або професійного захворювання, а також у разі, якщо законодавством встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за працівником, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців, місце роботи (посади) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;</p>			<p>каліцтва або професійного захворювання, а також у разі, якщо законодавством встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за працівником, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців, місце роботи (посади) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;</p>
459.	<p>3) невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин.</p>			<p>3) невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин.</p>
460.	<p>3. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний попередити працівника, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців, не пізніше ніж за тиждень. Такий працівник має переважне право на залишення на роботі лише щодо інших працівників, з якими укладено відповідні строкові трудові договори. У разі скорочення чисельності працівників роботодавець зобов'язаний запропонувати таким працівникам іншу роботу, якщо це передбачено колективним договором.</p>	<p><u>-628- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> В частині 3 статті 61 після слів «якими укладено» слово «відповідні» виключити, після слів «трудова договори» доповнити словами «на строк до двох місяців».</p>	Відхилено	<p>3. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний попередити працівника, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців, не пізніше ніж за тиждень. Такий працівник має переважне право на залишення на роботі лише щодо інших працівників, з якими укладено відповідні строкові трудові договори. У разі скорочення чисельності працівників роботодавець зобов'язаний запропонувати таким працівникам іншу роботу, якщо це передбачено колективним договором.</p>
461.	<p>4. Особливості строкових трудових відносин, визначені в цій статті, застосовуються в разі укладення строкового трудового договору для заміщення тимчасово відсутнього працівника на строк до чотирьох місяців.</p>	<p><u>-629- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Ресстр.картка №128)</u> частину четверту статті 61 вилучити</p>	Відхилено	<p>4. Особливості строкових трудових відносин, визначені в цій статті, застосовуються в разі укладення строкового трудового договору для заміщення тимчасово відсутнього працівника на строк до чотирьох місяців.</p>
		<p><u>-630- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Доповнити проект статтею 61 такого змісту та змінити нумерацію наступних статей:</p> <p>«Стаття 61. Трудовий договір про сезонну роботу</p> <p>1. Трудовий договір про сезонну роботу – це договір, укладений для виконання робіт, які в силу природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців, і включені до переліку сезонних робіт, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p> <p>2. Працівники, із якими укладений такий договір, вважаються сезонними працівниками.</p> <p>3. Працівники, які приймаються на роботу за трудовим договором про сезонну роботу, повинні бути попереджені про це роботодавцем. Умова про прийняття працівника на умовах трудового договору про сезонну роботу повинна бути відображена у трудовому договорі.</p> <p>4. Трудовий договір про сезонну роботу може бути укладений на строк, що не перевищує тривалості сезону.</p> <p>5. Трудові правовідносини за трудовим договором про сезонну роботу з ініціативи роботодавця крім підстав передбачених цим Кодексом, може бути припинено у разі:</p> <p>1) призупинення робіт на підприємстві, в установі, організації на строк більше двох тижнів у разі простою або скорочення обсягу робіт із причин виробничого характеру;</p> <p>2) нез'явлення сезонного працівника на роботу протягом одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.</p> <p>6. У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством установлений більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за сезонними працівниками зберігається місце роботи (посада) до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш ніж до закінчення строку роботи за договором.»;</p>		
462.	Стаття 62. Права сторін трудового договору, укладеного на визначений строк			Стаття 60. Права сторін трудового договору, укладеного на визначений строк
463.	1. Сторони трудового договору, укладеного на визначений строк, мають такі самі права і несуть такі самі обов'язки, як і сторони трудового договору, укладеного на невизначений строк.			1. Сторони трудового договору, укладеного на визначений строк, мають такі самі права і несуть такі самі обов'язки, як і сторони трудового договору, укладеного на невизначений строк.
464.	Строк дії строкового трудового договору обчислюється з дня початку роботи.	<p><u>-631- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p>	Враховано по суті	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> В абзаці 2 частині 1 статті 62 слова «обчислюється з дня початку роботи» замінити словами «визначається трудовим договором».</p> <p>-632- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Абзац 2 частини 1 статті 62 виключити</p>	Враховано	
465.	2. Закінчення строку дії трудового договору є підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 81 цього Кодексу.			2. Закінчення строку дії трудового договору є підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 80 цього Кодексу.
466.	3. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. Трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів.	<p>-633- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину третю статті 62 викласти в наступній редакції: «Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. За погодженням сторін строкові трудові договори протягом десяти років можуть бути переукладеними на термін, визначений за погодженням цих сторін»</p> <p>-634- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Друге речення ч.3 ст.62 законопроекту виключити.</p>	Відхилено	3. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. Якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк. Дія абзацу другого цієї частини не поширюється на випадки, встановлені пунктами 1-11 частини першої статті 58 цього Кодексу.
		<p>-635- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p>	Відхилено	Враховано частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисосіно І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Частину 3 статті 62 викласти в такій редакції: «Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на строк, на який було укладено первинний строковий договір, на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. Якщо строковий договір було укладено за бажанням працівника та після закінчення його строку відносини фактично тривають, такий трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. Трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів.

Роботодавець не може укласти один або більше почергових строкових договорів з одним працівником за цією самою функцією на строк більший ніж 2 роки. Почерговими строковими договорами вважаються договори укладені за цією самою функцією з працівником два і більше разів, а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше 6 місяців».

-636- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)

У частині 3 статті 62 законопроекту друге речення «Трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів» виключити

Враховано

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-637- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Друге речення частини третьої статті 62 замінити абзацами другим та третім частини третьої цієї статті в такій редакції: «Якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк. Дія абзацу другого цієї частини не поширюється на випадки, встановлені пунктами 1-11 частини першої статті 60 цього Кодексу.»</p>	Враховано	
		<p><u>-638- Н.д.Воронасв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</u> Частину третю та четверту статті 62 викласти в наступній редакції: «3. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. За погодженням сторін строкові трудові договори протягом десяти років можуть бути перезаключеними на термін, визначений за погодженням цих сторін»; 4. Працівник і роботодавець мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк або укладених на певний строк, у разі необхідності завершити виконання роботи, передбаченої попереднім договором. У такому разі трудові відносини припиняються із завершенням цієї роботи. Продовження трудових відносин для завершення виконання роботи не вважається автоматичним продовженням трудових відносин на невизначений строк»</p>	Враховано частково	
467.	4. Працівник і роботодавець мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк або укладених на певний строк, у разі необхідності завершити виконання роботи, передбаченої попереднім договором. У такому разі трудові відносини	<p><u>-639- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u></p>	Враховано	4. Працівник і роботодавець мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк або укладених на певний строк, у разі необхідності завершити виконання роботи, передбаченої попереднім договором. У такому разі трудові відносини

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	припиняються із завершенням цієї роботи.	<p><u><i>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</i></u> <u><i>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</i></u> <u><i>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</i></u> <u><i>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</i></u> частину четверту статті 62 викласти в наступній редакції: «Працівник і роботодавець мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк або укладених на певний строк, у разі необхідності завершити виконання роботи, передбаченої попереднім договором. У такому разі трудові відносини припиняються із завершенням цієї роботи. Продовження трудових відносин для завершення виконання роботи не вважається автоматичним продовженням трудових відносин на невизначений строк»</p>		припиняються із завершенням цієї роботи. Продовження трудових відносин для завершення виконання роботи не вважається продовженням трудових відносин на невизначений строк.
468.	5. Під час звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору, відповідно до якого виконувалися роботи, що мають поновитися в майбутньому (роботи, що періодично припиняються у зв'язку з природно-кліматичними або іншими умовами), може укладатися трудовий договір на наступний період. Якщо такий договір не укладено, при поновленні роботи у наступному періоді працівник має переважне право прийняття на роботу.	<p>-640- <u><i>Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</i></u> <u><i>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</i></u> <u><i>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</i></u> <u><i>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</i></u> <u><i>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</i></u> <u><i>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</i></u> <u><i>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</i></u> <u><i>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</i></u> <u><i>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</i></u> частину п'яту статті 62 – виключити -641- <u><i>Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</i></u> Частину 5 статті 62 викласти у наступній редакції: «5. Під час звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору, відповідно до якого виконувалися роботи, що мають поновитися в майбутньому, може укладатися трудовий договір на наступний період. Якщо такий договір не укладено, при поновленні роботи у наступному періоді працівник має переважне право прийняття на роботу.» -642- <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> Частину 5 статті 62 викласти таким чином:</p>	Враховано	
		<p>-641- <u><i>Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</i></u> Частину 5 статті 62 викласти у наступній редакції: «5. Під час звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору, відповідно до якого виконувалися роботи, що мають поновитися в майбутньому, може укладатися трудовий договір на наступний період. Якщо такий договір не укладено, при поновленні роботи у наступному періоді працівник має переважне право прийняття на роботу.» -642- <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> Частину 5 статті 62 викласти таким чином:</p>	Відхилено	
		<p><...> 5. Під час звільнення у зв'язку із</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>закінченням строку трудового договору, відповідно до якого виконувалися роботи, що мають поновитися в майбутньому, може укладатися трудовий договір на наступний період. Якщо такий договір не укладено, при поновленні роботи у наступному періоді працівник має переважне право прийняття на роботу.</p>		
		<p><u>-643- Н.д.Воропаєв Ю.М. (Рєєстр.картка №397)</u> Частина п'яту цієї статті 62 виключити</p>	Враховано	
		<p><u>-644- Н.д.Юринець О.В. (Рєєстр.картка №117)</u> статтю 62 доповнити частиною 6 такого змісту: 6. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівника, з яким укладено строковий трудовий договір про вакансії, які з'являються у роботодавця;</p>	Враховано частково у статті 24	
		<p><u>-645- Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> Доповнити Проект Кодексу статтею 63 такого змісту:</p> <p>Стаття 63. Трудовий договір про сезонну роботу</p> <p>1. Трудовий договір про сезонну роботу – це договір, укладений для виконання робіт, які в силу природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців, і включені до переліку сезонних робіт, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p> <p>2. Працівники, із якими укладений такий договір, вважаються сезонними працівниками.</p> <p>3. Працівники, які приймаються на роботу за трудовим договором про сезонну роботу, повинні бути попереджені про це роботодавцем. Умова про прийняття працівника на умовах трудового договору про сезонну роботу повинна бути відображена у трудовому договорі.</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

4. Трудовий договір про сезонну роботу може бути укладений на строк, що не перевищує тривалості сезону.

5. Трудові правовідносини за трудовим договором про сезонну роботу з ініціативи роботодавця крім підстав, передбачених цим Кодексом, може бути припинено у разі:

1) припинення робіт на підприємстві, в установі, організації на строк більше двох тижнів у разі простою або скорочення обсягу робіт із причин виробничого характеру;

2) нез'явлення сезонного працівника на роботу протягом одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.

6. У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством установлений більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за сезонними працівниками зберігається місце роботи (посада) до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш ніж до закінчення строку роботи за договором

469. Глава 3. Зміна умов трудового договору

470. Стаття 63. Заборона змінювати умови трудового договору

471. 1. Роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами.

472. 2. Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу і потребує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом.

-646- Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)

Частина 2 статті 63 викласти у такій редакції:

2. Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, потребує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом.

-647- Н.д.Мартовичський А.В. (Рєєстр.картка №36)

Н.д.Сажко С.М. (Рєєстр.картка №59)

Статтю 63 законопроекту доповнити новою частиною такого змісту:

Глава 3. Зміна умов трудового договору

Стаття 61. Заборона змінювати умови трудового договору

1. Роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами.

2. Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу і потребує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом.

Відхилено

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«3. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.</p> <p>Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється».</p>		
473.	Стаття 64. Види зміни умов трудового договору			Стаття 62. Види зміни умов трудового договору
474.	1. Умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок:			1. Умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок:
475.	1) переміщення;			1) переміщення;
476.	2) переведення на іншу роботу.	<p><u>-648- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Частина 1 ст.64 законопроекту доповнити новими пунктами: «3) зміна оплати праці; 4) зміна умов праці».</p>	Відхилено	2) переведення на іншу роботу;
		<p><u>-649- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частина першу статті 64 доповнити пунктом 3 такого змісту: «3) зміни істотних умов праці».</p>	Враховано	3) зміни істотних умов праці.
		<p><u>-650- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 1 статті 64 доповнити пунктом 3 наступного змісту: «3) зміна інших умов трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці».</p> <p><u>-651- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u></p> <p>Частина першу статті 64 доповнити пунктом 3 такого змісту: «3) зміна істотних умов праці».</p>	Враховано	
477.	2. Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни обов'язків, що покладаються на працівника не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника.	<u>-652- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частина 2 виключити	Відхилено	2. Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни обов'язків, що покладаються на працівника не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника.
		<p><u>-653- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Відкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>Доповнити Кодекс статтею 64-1такого змісту; «Стаття 64-1. Зміна істотних умов праці 1. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема, запровадженням нової техніки, технології, виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці, допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, змісту трудової функції працівника, інших умов праці, визначених у колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією. 2. Якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, а також на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу.».</p> <p><u>-654- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u></p>	Враховано	<p>Стаття 63. Зміна істотних умов праці</p> <p>1. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема, запровадженням нової техніки, технології, виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці, допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, інших умов праці, визначених у колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією.</p> <p>2. Якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, а також на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)

Доповнити Кодекс статтею 64-1 такого змісту;

«Стаття 64-1. Зміна істотних умов праці

1. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема, запровадженням нової техніки, технології, виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці, допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, змісту трудової функції працівника, інших умов праці, визначених у колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією.

2. Якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, а також на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу.»

-655- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)**Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)**

Доповнити Кодекс після статті 64 новою статтею 65 такого змісту;

"Стаття 65. Зміна істотних умов праці

1. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема, запровадженням нової техніки, технології, виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці, допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, змісту трудової функції працівника, інших умов праці, визначених у колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією.

2. Якщо попередні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, а

Враховано
редакційно

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

також на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу."

-656- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)

Доповнити Кодекс статтею 64-1такого змісту;

«Стаття 64-1. Зміна істотних умов праці

1. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема, запровадженням нової техніки, технології, виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці, допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, змісту трудової функції працівника, інших умов праці, визначених у колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією.

2. Якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, а також на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу.»

Враховано редакційно

478. Стаття 65. Переміщення

-657- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)

Н.д.Іллєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)

Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)

Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)

Н.д.Дехтярчук О.В. (Ресстр.картка №154)

Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)

Статтю 65 Законопроекту викласти у наступній редакції:

«Стаття 65. Переміщення

1. Роботодавець **не** має **права** без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору.

У разі якщо при цьому змінюються умови транспортної доступності (наявність

Відхилено

Стаття 64. Переміщення

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за письмовою згодою працівника.»</p> <p><u>-658- Н.д.Мищенко С.Г. (Рєєстр.картка №98)</u> Статтю 65 проекту пропоную викласти в такій редакції: «Статті 65. Переміщення Роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором перемістити його в межах тієї юридичної особи на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я».</p>	Відхилено	
479.	<p>1. Роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору.</p>	<p><u>-659- Н.д.Тимошенко Юл.В. (Рєєстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Рєєстр.картка №439)</u> У першому реченні частини першої статті 65 слово «істотних» виключити.</p>	Відхилено	<p>1. Роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору.</p>
		<p><u>-660- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> Частина першу статті 65 після слова «місцевості» доповнити словами «без погіршення зміни транспортної доступності та істотних умов праці».</p>	Відхилено	
		<p><u>-661- Н.д.Мацола Р.М. (Рєєстр.картка №190)</u> Частина першу статті 65 після слова «місцевості» доповнити словами «без погіршення зміни транспортної доступності та істотних умов праці»</p>	Відхилено	
		<p><u>-662- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u> Частина 1 статті 65 викласти у наступній редакції: «1. Роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>трудоим договором, перемістити його на інше робоче місце, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни обов'язкових умов трудового договору.»;</p> <p><u>-663- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> Частина першу статті 65 після слова «місцевості» доповнити словами «без погіршення зміни транспортної доступності та істотних умов праці».</p> <p><u>-664- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У статті 65: в частині першій слова "без згоди працівника" замінити словами "за згодою працівника"; друге речення частини другої викласти в такій редакції: "У разі відсутності такої згоди працівника трудовий договір може бути розірваний виключно за його ініціативою".</p> <p><u>-665- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Абзац 1 частини 1 статті 65 після слів «здоров'я, без зміни» доповнити словом «інших».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	
480.	У разі якщо при цьому змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за	<p><u>-666- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> В абзаці другому частини першої статті 65 останнє речення «У разі відсутності такої згоди працівника трудовий договір</p>	Відхилено	У разі якщо при цьому змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	письмовою згодою працівника. У разі відсутності такої згоди працівника трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу.	<p>припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу» виключити.</p> <p><u>-667- Н.д.Гусак В.Г. (Рєстр.картка №399)</u> частину 2 статті 65– виключити.</p> <p><u>-668- Н.д.Мартовицький А.В. (Рєстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Рєстр.картка №59)</u> Абзац 2 ч.1 ст.65 законопроекту викласти у новій редакції: «У разі якщо при цьому змінюються умови транспортної доступності, переміщення дозволяється лише за письмовою згодою працівника».</p> <p><u>-669- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Рєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Рєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєстр.картка №163)</u> В абзаці 2 частини 2 статті 65 слова «за письмовою згодою працівника» замінити словами «за умови компенсації витрат на проїзд та наявності письмової згоди працівника».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилити</p>	письмовою згодою працівника. У разі відсутності такої згоди працівника трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу.
481.	Стаття 66. Переведення на іншу роботу	<p><u>-670- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Рєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Рєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєстр.картка №163)</u> Назву статті 66 після слів «на іншу роботу» доповнити словами «Зміна інших умов трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці».</p>	Відхилено	Стаття 65. Переведення на іншу роботу
482.	1. Переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної	<u>-671- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєстр.картка №378)</u>	Враховано по суті у	1. Переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>роботи, не передбаченої трудовим договором, крім випадків, передбачених частинами другою і третьою статті 37 цього Кодексу.</p>	<p><u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 1 статті 66 після слів «статті 37 цього Кодексу» доповнити реченням «Виконанням працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором, вважається зміна трудової функції працівника».</p> <p><u>-672- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У частині першій статті 66 слова «крім випадків, передбачених частинами другою і третьою статті 37 цього Кодексу» - виключити</p>	<p>статті 61</p> <p>Враховано</p>	<p>роботи, не передбаченої трудовим договором.</p>
483.	<p>2. Переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами, дозволяється тільки за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору.</p>	<p><u>-673- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 66 доповнити частиною 3 такого змісту: «3. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (зміни в структурі юридичної особи-роботодавця, зміни в управлінні юридичною особою-роботодавцем, запровадження нової техніки, нових технологій виробництва, раціоналізація робочих місць, запровадження нових форм організації праці тощо) допускається зміна</p>	<p>Враховано по суті у статті 63</p>	<p>2. Переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами, дозволяється тільки за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

умов трудового договору при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією.

Про зміну умов трудового договору у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці, а працівник юридичної особи - суб'єкта малого підприємництва або фізичної особи-роботодавця - не пізніше ніж за один місяць.

Якщо чинні умови трудового договору неможливо зберегти, а працівник не згоден на продовження роботи на нових умовах, роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику переведення за його згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи - на іншу роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією.

Якщо чинні умови трудового договору неможливо зберегти, а працівник не згодний на продовження роботи на нових умовах, а також на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу.»

484. Стаття 67. Право працівника на переведення на іншу роботу на підставі медичного висновку

485. 1. Працівника, який тимчасово потребує за станом здоров'я надання легшої роботи або роботи з іншими умовами праці, роботодавець повинен перевести, за його згодою, на таку роботу на строк, зазначений у медичному висновку. Оплата праці при цьому здійснюється відповідно до частини другої статті 226 цього Кодексу. За відсутності такої роботи або згоди на переведення працівник, який не може виконувати роботу за основним місцем роботи, але може виконувати іншу роботу без порушення процесу лікування, має право на допомогу по тимчасовій непрацездатності.

~~*-674- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)
Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)*~~

*Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)
Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)
Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)
Н.д.Сугояко О.Л. (Ресстр.картка №158)
Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)
Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)
Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)*

частину першу статті 67 викласти в наступній редакції:

«Працівника, що потребує переведення на іншу роботу відповідно до медичного висновку, виданими в порядку, встановленому законами та іншими нормативними правовими актами, за його письмовою згодою роботодавець зобов'язаний перевести на іншу наявну в роботодавця роботу, не протипоказану працівникові за станом здоров'я, згідно

Відхилено

Стаття 66. Право працівника на переведення на іншу роботу на підставі медичного висновку

1. Працівника, який тимчасово потребує за станом здоров'я надання легшої роботи або роботи з іншими умовами праці, роботодавець повинен перевести, за його згодою, на таку роботу на строк, зазначений у медичному висновку. Оплата праці при цьому здійснюється відповідно до частини другої статті 229 цього Кодексу. За відсутності такої роботи або згоди на переведення працівник, який не може виконувати роботу за основним місцем роботи, але може виконувати іншу роботу без порушення процесу лікування, має право на допомогу по тимчасовій непрацездатності.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
486.	<p>2. За наявності медичного висновку на підставі заяви працівника роботодавець зобов'язаний перевести працівника на легшу роботу або на роботу з іншими умовами праці без обмеження строку відповідно до медичного висновку. Роботодавець не має права відмовити працівникові в переведенні на іншу роботу відповідно до медичного висновку за наявності такої роботи або можливості створити відповідне робоче місце. У разі виникнення потреби в набутті іншої професії навчання працівника здійснюється за заявкою роботодавця центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, а на роботодавця покладається обов'язок надати роботу відповідно до спеціальності та кваліфікації, отриманої працівником.</p>	<p>рівня його освіти і кваліфікації» <u>-675- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину другу статті 67 – вилучити</p> <p><u>-676- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> В другому реченні ч.2 ст.67 законопроекту слова «або можливості створити відповідне робоче місце» виключити.</p> <p><u>-677- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У першому реченні частини 2 статті 67 законопроекту словосполучення «на підставі заяви працівника» виділити комами.</p> <p><u>-678- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У другому реченні частини 2 статті 67 законопроекту слова «або можливості створити відповідне робоче місце» виключити.</p> <p><u>-679- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У третьому реченні частини 2 статті 67 законопроекту після слова «професії» поставити кому.</p> <p><u>-680- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Останнє речення частини другої статті 67 викласти в такій редакції:</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p>	<p>2. За наявності медичного висновку на підставі заяви працівника роботодавець зобов'язаний перевести працівника на легшу роботу або на роботу з іншими умовами праці без обмеження строку відповідно до медичного висновку. Роботодавець не має права відмовити працівникові в переведенні на іншу роботу відповідно до медичного висновку за наявності такої роботи або можливості створити відповідне робоче місце. У разі виникнення потреби в набутті іншої професії, навчання працівника за заявкою роботодавця здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальними органами, а на роботодавця покладається обов'язок надати роботу відповідно до спеціальності та кваліфікації, отриманої працівником за результатами такого навчання.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>"У разі виникнення потреби в набутті іншої професії навчання працівника за заявкою роботодавця здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальними органами, а на роботодавця покладається обов'язок надати роботу відповідно до спеціальності та кваліфікації, отриманої працівником за результатами такого навчання.</p>		
487.	<p>3. У разі відмови працівника від переведення на роботу з іншими умовами праці або відсутності у роботодавця відповідної роботи трудовий договір припиняється відповідно до пункту 1 частини першої статті 93 цього Кодексу.</p>	<p>-681- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину третю статті 67 вважати частиною другою -682- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> частину третю статті 67 викласти в наступній редакції: «У разі відмови працівника від переведення на роботу з іншими умовами праці або відсутності у роботодавця відповідної роботи трудовий договір припиняється відповідно до пункту 1 частини першої статті 93 цього Кодексу».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>3. У разі відмови працівника від переведення на роботу з іншими умовами праці або відсутності у роботодавця відповідної роботи трудовий договір припиняється відповідно до пункту 1 частини першої статті 93 цього Кодексу.</p>
488.	<p>Стаття 68. Тимчасове переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником</p>	<p>-683- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435) <u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> Статтю 68 виключити</p>	<p>Відхилено</p>	<p>Стаття 67. Тимчасове переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником</p>
489.	<p>1. Роботодавець має право тимчасово перевести працівника на іншу роботу, в тому числі на вакантне робоче місце чи вакантну посаду, за його згодою.</p>			<p>1. Роботодавець має право тимчасово перевести працівника на іншу роботу, в тому числі на вільне робоче місце чи вакантну посаду, за його згодою.</p>
490.	<p>Строк тимчасового переведення на вакантне робоче місце чи вакантну посаду не може перевищувати шести місяців. Якщо протягом цього строку на постійну роботу на це місце (посаду) не прийнято іншого працівника, працівник, тимчасово переведений на цю роботу (посаду), - вважається переведеним постійно за наявності його згоди.</p>	<p>-684- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20) Стаття 68. Тимчасове переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником 1. Роботодавець має право тимчасово перевести працівника на іншу роботу, в тому</p>	<p>Враховано редакційно</p>	<p>Строк тимчасового переведення на вільне робоче місце чи вакантну посаду не може перевищувати шести місяців. Якщо протягом цього строку на постійну роботу на це місце (посаду) не прийнято іншого працівника, працівник, тимчасово переведений на цю роботу (посаду), - вважається переведеним на невизначений строк за наявності його</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		числі на вакантне робоче місце чи вакантну посаду, за його згодою. Строк тимчасового переведення на вакантне робоче місце чи вакантну посаду не може перевищувати шести місяців. Якщо протягом цього строку на постійну роботу на це місце (посаду) не прийнято іншого працівника, працівник, тимчасово переведений на цю роботу (посаду), - вважається переведеним на невизначений строк за наявності його згоди.		згоди.
491.	2. Роботодавець за домовленістю з іншим роботодавцем має право в разі простою (тимчасового зупинення роботи, спричиненого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, невідвратною силою або іншими обставинами) тимчасово перевести працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця з оплатою праці за виконану роботу за умови дотримання гарантій збереження середньої заробітної плати.	<u>-685- Н.д.Гергега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> У частині другій статті 68 слова «за його згодою» замінити словами «за його письмовою згодою строком до одного місяця».	Відхилено	2. Роботодавець за домовленістю з іншим роботодавцем має право в разі простою (тимчасового зупинення роботи, спричиненого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, невідвратною силою або іншими обставинами) тимчасово перевести працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця з оплатою праці за виконану роботу за умови дотримання гарантій збереження середньої заробітної плати. Строк такого переведення не може перевищувати трьох місяців.
		<u>-686- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u> Частина 2 статті 68 Законопроекту доповнити новим абзацом наступного змісту: «Строк тимчасового переведення на роботу до іншого роботодавця не може перевищувати шести місяців.»	Відхилено	
		<u>-687- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У частині другій статті 68 після «тимчасово» доповнити словами «на строк до одного місяця».	Відхилено	
		<u>-688- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> частину другу статті 68 доповнити новим реченням такого змісту: «Строк такого переведення не може перевищувати трьох місяців»	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
492.	3. Після закінчення строку тимчасового переведення працівникові надається робота, яку він виконував до переведення.	<p><u>-689- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частина другу статті 68 виключити</p>	Відхилено	3. Після закінчення строку тимчасового переведення працівникові надається робота, яку він виконував до переведення.
493.	Стаття 69. правонаступництво у трудових відносинах	<p><u>-690- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 69. правонаступництво у трудових відносинах</p>	Відхилено	<p>Стаття 68. правонаступництво у трудових відносинах</p>
494.	1. правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, злиття, приєднання, поділу (виділу), перетворення юридичної особи - роботодавця, а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа. У разі правонаступництва трудові відносини з працівниками продовжуються. правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом та законами.	<p>1. правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, злиття, приєднання, поділу (виділу), перетворення юридичної особи - роботодавця, а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа.—У разі правонаступництва трудові відносини з працівниками продовжуються. правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом та законами.</p> <p>2. Зміна підпорядкованості, найменування юридичної особи не тягне за собою припинення трудових відносин.</p>		<p>1. правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, злиття, приєднання, поділу (виділу), перетворення юридичної особи - роботодавця, а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа. У разі правонаступництва трудові відносини з працівниками продовжуються.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний у тижневий строк проінформувати про факт правонаступництва працівників, а також виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), у а разі її відсутності вільнообраних представників (представника) працівників.</p> <p>Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом та законами.</p>
		<p><u>-691- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> Частина першу статті 69 викласти в такій редакції:</p>	Враховано	
		<p>«1. правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, злиття, приєднання,</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>поділу (виділу), перетворення юридичної особи - роботодавця, а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа. У разі правонаступництва трудові відносини з працівниками продовжуються.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний у тижневий строк проінформувати про факт правонаступництва працівників, а також виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), у а разі її відсутності вільнообраних представників (представника) працівників.</p> <p>Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом та законами»</p>		
495.	2. Зміна підпорядкованості, найменування юридичної особи не тягне за собою припинення трудових відносин.			2. Зміна підпорядкованості, найменування юридичної особи не тягне за собою припинення трудових відносин.
496.	Стаття 70. Тимчасове переведення на іншу роботу без згоди працівника	<p>-692- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392) <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Статтю 70 виключити.</p>	Відхилено	Стаття 69. Тимчасове переведення на іншу роботу без згоди працівника
497.	1. Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди з оплатою праці за виконану роботу, але не нижче середнього заробітку за попередньою роботою, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які становлять або можуть становити загрозу життю чи умовам життєдіяльності людей.			1. Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди з оплатою праці за виконану роботу, але не нижче середнього заробітку за попередньою роботою, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які становлять або можуть становити загрозу життю чи умовам життєдіяльності людей.
498.	2. Тимчасове переведення на іншу роботу, передбачену частиною першою цієї статті, вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до шести років або дитину-інваліда, осіб віком до вісімнадцяти років, інвалідів, а також осіб, які фактично здійснюють догляд за інвалідом I групи, дозволяється тільки за їх письмовою згодою.	<p>-693- Н.д.Тимошенко Юл.В. (Ресстр.картка №435) <u>Н.д.Левченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> У частині другій статті 70 слова «дозволяється тільки за їх письмовою згодою» замінити словами «не дозволяється».</p>	Відхилено	2. Тимчасове переведення на іншу роботу, передбачену частиною першою цієї статті, вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до шести років або дитину-інваліда, осіб віком до вісімнадцяти років, працівників з інвалідністю, а також осіб, які фактично здійснюють догляд за інвалідом I і II груп, дозволяється тільки за їх письмовою згодою.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-694- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> у частині другій статті 70 слова «дозволяється тільки за їх письмовою згодою» замінити словом «забороняється»</p> <p><u>-695- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 70. Тимчасове переведення на іншу роботу без згоди працівника</p> <p>1. Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди з оплатою праці за виконану роботу, але не нижче середнього заробітку за попередньою роботою, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які становлять або можуть становити загрозу життю чи умовам життєдіяльності людей.</p> <p>2. Тимчасове переведення на іншу роботу, передбачену частиною першою цієї статті, вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до шести років або дитину-інваліда, осіб віком до вісімнадцяти років, інвалідів, а також осіб, які фактично здійснюють догляд за інвалідом I і II груп, дозволяється тільки за їх письмовою згодою.</p>	Відхилено Враховано	
499.	Глава 4. Призупинення трудових відносин. Відсторонення від роботи	<p><u>-696- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> У назві глави 4 слова «Призупинення трудових відносин» виключити</p> <p><u>-697- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Креміль Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У назві глави 4 слова «Призупинення трудових відносин» виключити.</p> <p><u>-698- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> У назві глави 4 слова «Призупинення трудових відносин» виключити.</p>	Відхилено Відхилено Відхилено	Глава 4. Призупинення трудових відносин. Відсторонення від роботи
500.	§1. Призупинення трудових відносин			§1. Призупинення трудових відносин

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
501.	Стаття 71. Призупинення трудових відносин	<p><u>-699- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> <u>Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Креміль Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> <u>Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u></p> <p>Статтю 71 виключити</p> <p><u>-700- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>Статтю 71 викласти в такій редакції:</p> <p>«1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.</p> <p>На весь період призупинення дії трудового договору права і обов'язки сторін, крім зазначених у абзаці першому цієї частини, продовжують діяти, якщо інше не передбачено трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором.</p> <p>2. За працівником на час призупинення дії трудового договору зберігається повністю або частково заробітна плата чи виплачується компенсація у порядку та випадках, встановлених цим Кодексом, законами, колективним чи трудовим договором.</p> <p>3. Дія трудового договору призупиняється на строк:</p> <p>1) виконання працівником державних або громадських обов'язків;</p> <p>2) пошуку працівником роботи у</p>	Відхилено	Стаття 70. Призупинення трудових відносин
			Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

випадках, досягнення домовленості з роботодавцем;

3) попередження роботодавцем працівника про розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, якщо неможливе переведення працівника за його згодою на іншу роботу;

4) застосування до працівника запобіжного заходу, що виключає можливість виконання ним роботи;

5) відсторонення працівника від роботи;

6) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності до двох місяців;

7) навчання працівника за направленням роботодавця;

8) законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку, у порядку передбаченому законом;

9) призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятого на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації;

10) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом.»

502. 1. Призупинення трудових правовідносин полягає в тимчасовому звільненні працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором і тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання.

-701- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Частина 1 статті 71 викласти у наступній редакції:

Враховано редакційно

1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	Призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкове їх припинення.	«1. Призупинення трудових правовідносин полягає в тимчасовому звільненні працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором і тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання, сплачувати працівнику заробітну плату, а також забезпечувати реалізацію працівником інших трудових прав та гарантій. Призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкове їх припинення.		Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. На весь період призупинення дії трудового договору права і обов'язки сторін, крім зазначених у абзаці першому цієї частини, продовжують діяти, якщо інше не передбачено трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором.
503.	2. Трудові правовідносини призупиняються:	-702- <u>Н.д.Шушко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частина другу статті 71 викласти в такій редакції: «2. Трудові відносини призупиняються: 1) на час виконання працівником покладених на нього громадянських, державних або громадських обов'язків; 2) на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом порядку; 3) на час відсторонення працівника від роботи; 4) в інших випадках тимчасового увільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом».	Враховано	2. За працівником на час призупинення дії трудового договору зберігається повністю або частково заробітна плата чи виплачується компенсація у порядку та випадках, встановлених цим Кодексом, законами, колективним чи трудовим договором. 3. Дія трудового договору призупиняється на строк:
504.	1) у випадках, передбачених колективним договором чи трудовим-контрактом;	-703- <u>Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> у пункті 1 частини другої статті 71 слова «чи трудовим контрактом» замінити словами «чи трудовим». -704- <u>Н.д.Герєга О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> У п.1 частині другій статті 71 слово «контрактом» замінити словом «договором», проектом не передбачається укладення контрактів, а лише письмовий трудовий договір.	Враховано редакційно	1) виконання працівником державних або громадських обов'язків;
		-705- <u>Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> У пункті п. 1 частини другої статті 71 проекту слова «чи трудовим—контрактом» пропоную виключити.	Враховано редакційно	
		-706- <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> <u>Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p>В пункті 1 частини 2 статті 71 слово «контрактом» замінити словом «договором».</p> <p><u>-707- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Пункт 1 частини 2 статті 71 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1) у випадках, передбачених колективним договором;»</p>		
505.	2) на час виконання працівником покладених на нього громадянських, державних або громадських обов'язків;		Враховано редакційно	2) пошуку працівником роботи у випадках, досягнення домовленості з роботодавцем;
506.	3) на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом України порядку;	<p><u>-708- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>у пункті 3 частини другої статті 71 слово «України» – виключити</p>	Враховано	3) попередження роботодавцем працівника про розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, якщо неможливе переведення працівника за його згодою на іншу роботу;
507.	4) на час відсторонення працівника від роботи;			4) застосування до працівника запобіжного заходу, що виключає можливість виконання ним роботи;
508.	5) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом України.	<p><u>-709- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>у пункті 5 частини другої статті 71 словосполучення «законом України» замінити словом «законами»</p>	Враховано	5) відсторонення працівника від роботи; 6) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності до двох місяців; 7) навчання працівника за направленням роботодавця; 8) законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку, у порядку передбаченому законом; 9) призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятого на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

до дня фактичної демобілізації;

10) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом.

-710- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)

Враховано частково

Стаття 71. Призупинення трудових відносин

1. Призупинення трудових правовідносин полягає в тимчасовому звільненні працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором і тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання. Призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкове їх припинення.

2. Трудові правовідносини призупиняються:

1) у випадках, передбачених колективним договором чи трудовим-контрактом;

2) на час виконання працівником покладених на нього громадянських, державних або громадських обов'язків;

3) на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом України порядку;

4) на час відсторонення працівника від роботи;

5) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом України.

3. На час призупинення трудових відносин заробітна плата не нараховується.

509. §2. Відсторонення від роботи

510. Стаття 72. Підстави відсторонення від роботи

511. 1. Відсторонення від роботи полягає в тому, що працівник тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором.

512. 2. Підстави відсторонення працівника від роботи встановлюються цим Кодексом та законами.

513. 3. Законом може передбачатися відсторонення працівника від роботи із збереженням заробітної плати повністю або частково, відсторонення з виплатою працівнику за час його відсторонення

§2. Відсторонення від роботи

Стаття 71. Підстави відсторонення від роботи

1. Відсторонення від роботи полягає в тому, що працівник тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором.

2. Підстави відсторонення працівника від роботи встановлюються цим Кодексом та законами.

3. Законом може передбачатися відсторонення працівника від роботи із збереженням заробітної плати повністю або частково, відсторонення з виплатою працівнику за час його відсторонення

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
514.	<p>допомоги по тимчасовій непрацездатності або відсторонення без збереження заробітної плати.</p> <p>4. Відсторонення від роботи оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється негайно під розпис.</p>	<p><u>-711- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 72. Підстави відсторонення від роботи</p> <p>1. Відсторонення від роботи полягає в тому, що працівник тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором.</p> <p>2. Підстави відсторонення працівника від роботи встановлюються цим Кодексом та законами.</p> <p>3. Законом може передбачатися відсторонення працівника від роботи із збереженням заробітної плати повністю або частково, відсторонення з виплатою працівнику за час його відсторонення допомоги по тимчасовій непрацездатності або відсторонення без збереження заробітної плати.</p> <p>4. Відсторонення від роботи оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється негайно під розпис.</p> <p>5. На час відсторонення від роботи заробітна плата не нараховується, якщо інше не передбачене законодавством.</p>	Відхилено	<p>допомоги по тимчасовій непрацездатності або відсторонення без збереження заробітної плати.</p> <p>4. Відсторонення від роботи оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється негайно під розпис.</p>
515.	<p>Стаття 73. Відсторонення від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння</p>	<p><u>-712- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>Статтю 73 викласти в наступній редакції: «1. Роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника від роботи, якщо він перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, а також працівника, який перебуває під впливом медикаментів, якщо це може перешкоджати виконанню</p>	Відхилено	<p>Стаття 72. Відсторонення від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

роботи.

Якщо працівник, перебуваючи у стані визначеному в абзаці першому цієї частини, неспроможний адекватно і осмислено сприймати навколишні умови, що перешкоджає оформленню відсторонення його від роботи згідно з вимогами частини четвертої статті 72 цього Кодексу, роботодавець забезпечує складення акта про перебування працівника в такому стані за підписами трьох очевидців, а також виведення працівника за межі підприємства з наступним інформуванням лікувально-профілактичного закладу і правоохоронних органів про такий стан працівника. У такому разі наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи видається на підставі зазначеного акта, а ознайомлення працівника з цим наказом (розпорядженням) здійснюється в перший день після повернення його на роботу.

2. На вимогу працівника, якого відсторонено від роботи у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням, а також у зв'язку з наявністю залишкових ознак такого сп'яніння чи перебуванням працівника під впливом медикаментів, що може перешкоджати належному виконанню роботи, яка потребує особливої точності, роботи, пов'язаної з управлінням джерелом підвищеної небезпеки чи з небезпечними умовами праці, **лікувально-профілактичний заклад або правоохоронні органи зобов'язані** забезпечити проведення медичного огляду працівника з отриманням відповідного висновку. Якщо медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середню заробітну плату за час відсторонення.

3. Відсторонення від роботи на підставах, визначених цією статтею, здійснюється без збереження заробітної плати, крім випадків, коли стан сп'яніння був наслідком впливу виробничих факторів, **які наявні на робочому місці працівника, за умови належного застосування засобів захисту або медикаментів, прийнятих працівником як**

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
516.	<p>1. Роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника від роботи, якщо він перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Якщо робота пов'язана з управлінням джерелом підвищеної небезпеки, з небезпечними умовами праці або вимагає особливої точності, роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника за наявності в нього залишкових ознак сп'яніння, а також працівника, який перебуває під впливом медикаментів, якщо це може перешкоджати виконанню роботи.</p>	<p>засіб лікування відповідно до медичних показань.» -713- Н.д.Воропаєв Ю.М. (Ресстр.картка №397) Викласти статтю 73 у наступній редакції: «1. Роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника від роботи, якщо він перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, а також працівника, який перебуває під впливом медикаментів, якщо це може перешкоджати виконанню роботи.»</p> <p>-714- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59) Друге речення ч.1 ст.73 законопроекту виключити</p> <p>-715- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) частину першу статті 73 викласти в наступній редакції: «Роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника від роботи, якщо він перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, а також працівника, який перебуває під впливом медикаментів, якщо це може перешкоджати виконанню роботи. Якщо працівник, перебуваючи у стані визначеному в абзаці першому цієї частини, неспроможний адекватно і осмислено сприймати навколишні умови, що перешкоджає оформленню відсторонення його від роботи згідно з вимогами частини четвертої статті 72 цього Кодексу, роботодавець забезпечує складення акта про перебування працівника в такому стані за підписами трьох очевидців, а також виведення працівника за межі підприємства з наступним інформуванням лікувально-профілактичного закладу і правоохоронних органів про такий стан працівника. У такому разі наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи видається на підставі зазначеного акта, а ознайомлення працівника з цим наказом (розпорядженням) здійснюється</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. Роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника від роботи, якщо він перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Якщо робота пов'язана з управлінням джерелом підвищеної небезпеки, з небезпечними умовами праці або вимагає особливої точності, роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника за наявності в нього залишкових ознак сп'яніння, а також працівника, який перебуває під впливом медикаментів, якщо це може перешкоджати виконанню роботи.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
517.	<p>Якщо внаслідок сп'яніння працівник неспроможний адекватно і осмислено сприймати навколишні умови, що перешкоджає оформленню відсторонення його від роботи згідно з вимогами частини четвертої статті 72 цього Кодексу, роботодавець забезпечує складення акта про перебування працівника в такому стані за підписами трьох очевидців, а також виведення працівника за межі підприємства і доставку до лікувально-профілактичного закладу або місця проживання. У такому разі наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи видається на підставі зазначеного акта, а ознайомлення працівника з цим наказом (розпорядженням) здійснюється в перший день після повернення його на роботу.</p>	<p>в перший день після повернення його на роботу»;</p> <p><u>-716- Н.д.Дерев'яно Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У абзаці другому частини першої статті 73 слова «або місця проживання» замінити словами «для проведення медичного огляду працівника з отриманням відповідного висновку».</p>	Враховано	<p>Якщо внаслідок сп'яніння працівник неспроможний адекватно і осмислено сприймати навколишні умови, що перешкоджає оформленню відсторонення його від роботи згідно з вимогами частини четвертої статті 71 цього Кодексу, роботодавець забезпечує складення акта про перебування працівника в такому стані за підписами трьох очевидців, а також виведення працівника за межі підприємства і доставку до лікувально-профілактичного закладу для проведення медичного огляду працівника з отриманням відповідного висновку. У такому разі наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи видається на підставі зазначеного акта, а ознайомлення працівника з цим наказом (розпорядженням) здійснюється в перший день після повернення його на роботу.</p>
518.	<p>2. На вимогу працівника, якого відсторонено від роботи у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням, а також у зв'язку з наявністю залишкових ознак такого сп'яніння чи перебуванням працівника під впливом медикаментів, що може перешкоджати належному виконанню роботи, яка потребує особливої точності, роботи, пов'язаної з управлінням джерелом підвищеної небезпеки чи з небезпечними умовами праці, роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичного огляду працівника з отриманням відповідного висновку. Якщо медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середню заробітну плату за час відсторонення.</p>	<p><u>-717- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> У абзаці 2 частини 1 статті 73 законопроекту слово «трьох» замінити словом «двох».</p>	Відхилено	
518.	<p>2. На вимогу працівника, якого відсторонено від роботи у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням, а також у зв'язку з наявністю залишкових ознак такого сп'яніння чи перебуванням працівника під впливом медикаментів, що може перешкоджати належному виконанню роботи, яка потребує особливої точності, роботи, пов'язаної з управлінням джерелом підвищеної небезпеки чи з небезпечними умовами праці, роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичного огляду працівника з отриманням відповідного висновку. Якщо медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середню заробітну плату за час відсторонення.</p>	<p><u>-718- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> у першому реченні частини другої статті 73 після слів «умовами праці» додати словосполучення в наступній редакції «лікувально-профілактичний заклад або правоохоронні органи зобов'язані»;</p>	Відхилено	<p>2. На вимогу працівника, якого відсторонено від роботи у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням, а також у зв'язку з наявністю залишкових ознак такого сп'яніння чи перебуванням працівника під впливом медикаментів, що може перешкоджати належному виконанню роботи, яка потребує особливої точності, роботи, пов'язаної з управлінням джерелом підвищеної небезпеки чи з небезпечними умовами праці, роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичного огляду працівника з отриманням відповідного висновку. Якщо медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середню заробітну плату за час відсторонення.</p>
519.	<p>3. Відсторонення від роботи на підставах, визначених цією статтею, здійснюється без збереження заробітної плати, крім випадків, коли стан сп'яніння був наслідком впливу виробничих</p>	<p><u>-719- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> частину третю статті 73 викласти в наступній редакції:</p>	Відхилено	<p>3. Відсторонення від роботи на підставах, визначених цією статтею, здійснюється без збереження заробітної плати, крім випадків, коли стан сп'яніння був наслідком впливу виробничих</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	факторів або медикаментів, прийнятих як засіб лікування.	<p>«Відсторонення від роботи на підставах, визначених цією статтею, здійснюється без збереження заробітної плати, крім випадків, коли стан сп'яніння був наслідком впливу виробничих факторів, які наявні на робочому місці працівника, за умови належного застосування засобів захисту або медикаментів, прийнятих працівником як засіб лікування відповідно до медичних показань».</p> <p><u>-720- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u></p> <p>У частині 3 статті 73 законопроекту слова «або медикаментів, прийнятих як засіб лікування» виключити.</p> <p><u>-721-Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u></p> <p><u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>Частину 3 ст.73 законопроекту доповнити словами «що підтверджується в порядку, встановленому законодавством».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	факторів або медикаментів, прийнятих як засіб лікування.
520.	Стаття 74. Відсторонення працівника від роботи з метою захисту населення від інфекційних хвороб або уникнення загрози життю і здоров'ю працівника чи інших осіб			<p>Стаття 73. Відсторонення працівника від роботи з метою захисту населення від інфекційних хвороб або уникнення загрози життю і здоров'ю працівника чи інших осіб</p>
521.	1. Працівник, який є бактеріоносієм або перебував у контакті з інфекційними хворими і не може продовжувати роботу, передбачену трудовим договором, у разі неможливості тимчасового переведення на іншу роботу або відмови від переведення на іншу роботу підлягає відстороненню від роботи на вимогу відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби. На час відсторонення працівник має право на допомогу по тимчасовій непрацездатності.	<p><u>-722- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 74. Відсторонення працівника від роботи з метою захисту населення від інфекційних хвороб або уникнення загрози життю і здоров'ю працівника чи інших осіб</p> <p>1. Працівник, який є бактеріоносієм або перебував у контакті з інфекційними хворими і не може продовжувати роботу, передбачену трудовим договором, у разі неможливості тимчасового переведення на іншу роботу або відмови від переведення на іншу роботу підлягає відстороненню від роботи на вимогу відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері забезпечення забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення. На час відсторонення працівник має право на допомогу по тимчасовій непрацездатності.</p>	Враховано	<p>1. Працівник, який є бактеріоносієм або перебував у контакті з інфекційними хворими і не може продовжувати роботу, передбачену трудовим договором, у разі неможливості тимчасового переведення на іншу роботу або відмови від переведення на іншу роботу підлягає відстороненню від роботи на вимогу відповідних посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення. На час відсторонення працівник має право на допомогу по тимчасовій непрацездатності.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
522.	<p>2. Працівники, які відповідно до законодавства підлягають обов'язковому профілактичному щепленню проти інфекційних хвороб, і працівники, які зобов'язані періодично проходити медичний огляд, у разі ухилення від профілактичного щеплення (крім випадків наявності медичних протипоказань) або медичного огляду відсторонюються від роботи без збереження заробітної плати. У разі подальшого ухилення від профілактичного щеплення або медичного огляду працівник підлягає звільненню з роботи відповідно до статті 93 цього Кодексу без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення.</p>	<p>-723- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87) Частину другу статті 74 виключити</p> <p>-724- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392) Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47) У статті 74: у другому реченні частини другої слова "без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення" виключити. у третьому реченні частини третьої слова "без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення" виключити.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>2. Працівники, які відповідно до законодавства підлягають обов'язковому профілактичному щепленню проти інфекційних хвороб, і працівники, які зобов'язані періодично проходити медичний огляд, у разі ухилення від профілактичного щеплення (крім випадків наявності медичних протипоказань) або медичного огляду відсторонюються від роботи без збереження заробітної плати. У разі подальшого ухилення від профілактичного щеплення або медичного огляду працівник підлягає звільненню з роботи відповідно до статті 93 цього Кодексу без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення.</p>
523.	<p>3. У разі виявлення в результаті медичного огляду невідповідності стану здоров'я працівника виконуваній роботі та якщо продовження роботи створює загрозу поширення інфекційних хвороб або є небезпечним для життя і здоров'я працівника чи інших осіб, працівник має бути відсторонений від роботи до вирішення питання про його переведення на іншу роботу або звільнення. За працівником у таких випадках зберігається середня заробітна плата на весь час відсторонення. Звільнення працівника в таких випадках проводиться відповідно до статті 93 цього Кодексу без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення.</p>	<p>-725- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59) В третьому реченні ч.3 ст.74 законопроекту слова «без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення» виключити.</p>	<p>Відхилено</p>	<p>3. У разі виявлення в результаті медичного огляду невідповідності стану здоров'я працівника виконуваній роботі та якщо продовження роботи створює загрозу поширення інфекційних хвороб або є небезпечним для життя і здоров'я працівника чи інших осіб, працівник має бути відсторонений від роботи до вирішення питання про його переведення на іншу роботу або звільнення. За працівником у таких випадках зберігається середня заробітна плата на весь час відсторонення. Звільнення працівника в таких випадках проводиться відповідно до статті 93 цього Кодексу без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення.</p>
		<p>-726- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) У частині 3 статті 74 законопроекту друге речення «За працівником у таких випадках зберігається середня заробітна плата на весь час відсторонення» виключити.</p>	<p>Відхилено</p>	
524.	<p>Стаття 75. Відсторонення від роботи працівника з метою забезпечення вимог охорони праці</p>			<p>Стаття 74. Відсторонення від роботи працівника з метою забезпечення вимог охорони</p>

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
525. 1. Роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи без збереження заробітної плати працівника, який порушує вимоги охорони праці, не застосовує встановлені нормами засоби індивідуального чи колективного захисту та/або який не пройшов інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці чи пожежної безпеки, якщо роботодавцем створено умови для забезпечення та проведення відповідного навчання у встановлений законодавством строк.	<p>-727- Н.д.Мартовицький А.В. (Рєєстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Рєєстр.картка №59) В ч.1 ст.75 законопроекту слово «зобов'язаний» замінити словами «має право».</p>	Відхилено	<p>праці</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи без збереження заробітної плати працівника, який порушує вимоги охорони праці, не застосовує встановлені нормами засоби індивідуального чи колективного захисту та/або який не пройшов інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці чи пожежної безпеки, якщо роботодавцем створено умови для забезпечення та проведення відповідного навчання у встановлений законодавством строк.</p>
526. За наявності достатніх підстав вважати, що продовження роботи працівником, який під час перевірки виявив незадовільні знання з охорони праці чи пожежної безпеки, може спричинити шкоду життю або здоров'ю людей, самому працівникові, довкіллю, майну власника або інших осіб, роботодавець може відсторонити працівника від роботи до повторної перевірки знань. У разі виявлення під час повторної перевірки незадовільних знань з питань охорони праці чи пожежної безпеки працівник відсторонюється від роботи без збереження заробітної плати.	<p>-728- Н.д.Продан О.П. (Рєєстр.картка №304) У другому реченні абзацу 2 частини 1 статті 75 законопроекту після слова «безпеки» поставити кому.</p>	Відхилено	<p>За наявності достатніх підстав вважати, що продовження роботи працівником, який під час перевірки виявив незадовільні знання з охорони праці чи пожежної безпеки, може спричинити шкоду життю або здоров'ю людей, самому працівникові, довкіллю, майну власника або інших осіб, роботодавець може відсторонити працівника від роботи до повторної перевірки знань. У разі виявлення під час повторної перевірки незадовільних знань з питань охорони праці чи пожежної безпеки працівник відсторонюється від роботи без збереження заробітної плати.</p>
527. 2. Якщо законодавством встановлено обов'язок працівника мати під час виконання трудових обов'язків документ, що підтверджує наявність необхідної для виконання цієї роботи кваліфікації та допуску до неї, працівник відстороняється від роботи до пред'явлення відповідного документа роботодавцеві.			<p>2. Якщо законодавством встановлено обов'язок працівника мати під час виконання трудових обов'язків документ, що підтверджує наявність необхідної для виконання цієї роботи кваліфікації та допуску до неї, працівник відстороняється від роботи до пред'явлення відповідного документа роботодавцеві.</p>
528. 3. Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці та його органів на місцях мають право давати роботодавцю приписи про відсторонення від роботи працівників, які порушують вимоги законодавства про охорону праці.	<p>-729- Н.д.Продан О.П. (Рєєстр.картка №304) У частині 3 статті 75 законопроекту після слів «у сфері охорони праці» поставити кому.</p>	Враховано	<p>3. Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, та його органів на місцях мають право давати роботодавцю вимогу про відсторонення від роботи працівників, які порушують вимоги законодавства про охорону праці.</p>
529. 4. На час відсторонення від роботи відповідно до цієї статті працівник має право на збереження середньої заробітної плати за умови, якщо порушення, що були підставою для відсторонення, сталися не з його вини.	<p>-730- Н.д.Ванат П.М. (Рєєстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Рєєстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Рєєстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Рєєстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Рєєстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєєстр.картка №158)</p>	Відхилено	<p>4. На час відсторонення від роботи відповідно до цієї статті працівник має право на збереження середньої заробітної плати за умови, якщо порушення, що були підставою для відсторонення, сталися не з його вини.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину четверту статті 75 – виключити -731- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) Частина 4 статті 75 законопроекту виключити.</p>	Відхилено	
530.	Стаття 76. Відсторонення працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження	-732- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135) статтю 76 – виключити	Відхилено	<p>Стаття 75. Відсторонення працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження</p>
531.	1. За наявності достатніх підстав вважати, що виконання працівником трудових обов'язків може загрожувати життю та здоров'ю людей, спричинити шкоду вихованню дітей та молоді, майну роботодавця або інших осіб, порушувати нормальну роботу юридичної особи, та в інших випадках, передбачених законом, роботодавець має право відсторонити працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження. За час відсторонення від роботи відповідно до цієї статті за працівником зберігається середня заробітна плата.	<p>-733- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) Друге речення частини 1 статті 76 законопроекту викласти в такій редакції «, якщо підстави для проведення службового розслідування не підтвердяться, а в разі підтвердження підстав - не зберігається».</p>	Враховано редакційно	<p>1. За наявності достатніх підстав вважати, що виконання працівником трудових обов'язків може загрожувати життю та здоров'ю людей, спричинити шкоду вихованню дітей та молоді, майну роботодавця або інших осіб, порушувати нормальну роботу юридичної особи, та в інших випадках, передбачених законом, роботодавець має право відсторонити працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження. За час відсторонення від роботи відповідно до цієї статті за працівником зберігається середня заробітна плата, крім випадків коли вина працівника доведена в установленому порядку.</p>
		<p>-734- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406) Останнє речення частини першої статті 76 доповнити словами та знаками «, крім випадків коли вина працівника доведена в установленому порядку»</p>	Враховано	
		<p>-735- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59) Статтю 76 законопроекту доповнити новою частиною такого змісту: «2. У разі видання наказу про накладення дисциплінарного стягнення, сума середнього заробітку за час провадження компенсується з боку працівника».</p>	Враховано редакційно	<p>2. У разі видання наказу (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення, виплачена працівнику середня заробітна плата за час проведення службового розслідування та дисциплінарного провадження підлягає поверненню.</p>
		<p>-736- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236) Статтю 76 доповнити частиною 2 такого змісту:</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

«2. У разі видання наказу (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення, виплачена працівнику середня заробітна плата за час проведення службового розслідування та дисциплінарного провадження підлягає поверненню»

532. Стаття 77. Інші підстави відсторонення працівників від роботи

533. 1. З метою забезпечення громадської безпеки, охорони життя і здоров'я людей, запобігання аваріям та катастрофам законодавством може передбачатися щоденне обстеження стану здоров'я відповідних категорій працівників та відсторонення працівників від роботи за результатами такого обстеження.

534. 2. Законами можуть установлюватися інші підстави відсторонення працівників від роботи із збереженням заробітної плати, без такого збереження або з відшкодуванням втраченої працівником заробітної плати за час відсторонення в порядку, встановленому законом.

535. Стаття 78. Допуск працівника до роботи після закінчення строку відсторонення від роботи

536. 1. Якщо працівника, відстороненого від роботи, не звільнено з роботи відповідно до закону, він має право бути допущеним до роботи після усунення підстав, з якими пов'язувалося відсторонення працівника від роботи.

537. 2. Про допуск працівника до роботи видається наказ (розпорядження), якщо в наказі (розпорядженні) про відсторонення його від роботи не визначено строк відсторонення.

-737- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)

Главу 4 доповнити новою статтею наступного змісту:

«Порядок оплати праці при поновленні на роботі та зміна формулювання причин звільнення .

1. У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір,

Стаття 76. Інші підстави відсторонення працівників від роботи

1. З метою забезпечення громадської безпеки, охорони життя і здоров'я людей, запобігання аваріям та катастрофам законодавством може передбачатися щоденне обстеження стану здоров'я відповідних категорій працівників та відсторонення працівників від роботи за результатами такого обстеження.

2. Законами можуть установлюватися інші підстави відсторонення працівників від роботи із збереженням заробітної плати, без такого збереження або з відшкодуванням втраченої працівником заробітної плати за час відсторонення в порядку, встановленому законом.

Стаття 77. Допуск працівника до роботи після закінчення строку відсторонення від роботи

1. Якщо працівника, відстороненого від роботи, не звільнено з роботи відповідно до цього Кодексу, він має право бути допущеним до роботи після усунення підстав, з якими пов'язувалося відсторонення працівника від роботи.

2. Про допуск працівника до роботи видається наказ (розпорядження), якщо в наказі (розпорядженні) про відсторонення його від роботи не визначено строк відсторонення.

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, вносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>2. У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.</p> <p>3. У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>4. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.</p>		
538.	Глава 5. Припинення трудових відносин			Глава 5. Припинення трудових відносин
539.	§1. Загальні положення про припинення трудових відносин			§1. Загальні положення про припинення трудових відносин
540.	Стаття 79. Умови припинення трудових відносин			Стаття 78. Умови припинення трудових відносин
541.	1. Трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених цим Кодексом та законами.	<p>-738- Н.д.Шенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</p> <p>До частини 1 статті 79 додати речення: «Працівник не може бути звільнений без обґрунтованих підстав».</p> <p>-739- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</p>	Відхилено	1. Трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених цим Кодексом та законами.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Статтю 79 проекту пропоную викласти у такій редакції:</p> <p>«1. Трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених цим Кодексом та законами. Трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав. Працівник не може бути звільненим без обґрунтованих причин».</p>		
542.	Трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав, передбачених цих Кодексом.			Трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав, передбачених цих Кодексом.
543.	Стаття 80. Підстави припинення трудових відносин			Стаття 79. Підстави припинення трудових відносин
544.	1. Підставами припинення трудових відносин є:			1. Підставами припинення трудових відносин є:
545.	1) закінчення строку трудового договору (стаття 81 цього Кодексу);			1) закінчення строку трудового договору (стаття 80 цього Кодексу);
546.	2) згода сторін (стаття 82 цього Кодексу);			2) згода сторін (стаття 81 цього Кодексу);
547.	3) розірвання трудового договору за ініціативою працівника (стаття 83 цього Кодексу);			4) розірвання трудового договору за ініціативою працівника (стаття 83 цього Кодексу);
548.	4) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (статті 86, 92 - 97 цього Кодексу).			5) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (статті 86, 92 - 97 цього Кодексу).
549.	5) рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця;	<p><u>-740- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ліленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>Пункт 5 частини 1 статті 80 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p>	Відхилено	6) рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця;
		<p>«5) рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця;»</p> <p><u>-741- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>Пункт 5 частини першої статті 80 проекту пропоную виключити.</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
550.	6) укладення трудового договору, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;	<p><u>-742- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У пункті 5 частини першої статті 80 слова «а також будь-яких інших працівників» виключити.</p>	Відхилено	7) укладення трудового договору, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
551.	7) незалежні від волі сторін підстави (статті 98 - 104 цього Кодексу).	<p><u>-743- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Частину 1 ст.80 законопроекту доповнити новими пунктами: «8) переведення працівника за його згодою на інше підприємство; 9) відмова працівника від переведення у іншу місцевість; 10) зміна суттєвих умов праці; 11) набрання законної сили вироком суду».</p>	Враховано частково	8) незалежні від волі сторін підстави (статті 98 – 105 цього Кодексу);
		<p><u>-726- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Пункт 2 частини другої статті 80 доповнити новим пунктом в такій редакції: «) переведення працівника на роботу до іншого роботодавця (стаття 82-1 цього Кодексу);»</p>	Враховано	
		<p><u>-744- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> Частину першу статті 80 доповнити новим пунктом 8 такого змісту «переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію».</p>	Враховано частково	
552.	2. Законами можуть бути передбачені додаткові підстави для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників або за певних умов;			2. Законами можуть бути передбачені додаткові підстави для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників або за певних умов.
553.	§ 2. Припинення трудових відносин у зв'язку із закінченням строку трудового договору та за згодою сторін			§ 2. Припинення трудових відносин у зв'язку із закінченням строку трудового договору та за згодою сторін

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
554.	Стаття 81. Припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку			Стаття 80. Припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку
555.	1. Строковий трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку із закінченням строку його дії, в тому числі у зв'язку із закінченням строку виконання певної роботи, про що роботодавець попереджає працівника за три дні до дати припинення.	<p>-745- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59) В ч.1 ст.81 законопроекту слова «про що роботодавець попереджає працівника за три дні до дати припинення» виключити.</p>	Відхилено	1. Строковий трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку із закінченням строку його дії, в тому числі у зв'язку із закінченням строку виконання певної роботи, про що роботодавець письмово попереджає працівника не пізніше, ніж за три робочі дні до дати припинення.
		<p>-746- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281) У частині першій статті 81 словосполучення «три дні» замінити на «три робочі дні».</p>	Враховано	
556.	2. Строковий трудовий договір, укладений на час виконання працівником обов'язків тимчасово відсутнього працівника, припиняється не пізніше наступного дня після повернення цього працівника на роботу. Якщо працівника в цей строк не звільнено, трудові відносини з ним можуть бути припинені лише з інших підстав, визначених цим Кодексом.	<p>-747- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375) Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361) Частина 2 статті 81 викласти у наступній редакції: «2. Строковий трудовий договір, укладений на час виконання працівником обов'язків тимчасово відсутнього працівника, припиняється у день повернення цього працівника на роботу. Якщо працівника в цей строк не звільнено, трудові відносини з ним можуть бути припинені лише з інших підстав, визначених цим Кодексом.»</p>	Відхилено	2. Строковий трудовий договір, укладений на час виконання працівником обов'язків тимчасово відсутнього працівника, припиняється не пізніше наступного дня після повернення цього працівника на роботу. Якщо працівника в цей строк не звільнено, трудові відносини з ним можуть бути припинені лише з інших підстав, визначених цим Кодексом.
557.	Стаття 82. Розірвання трудового договору за згодою сторін			Стаття 81. Розірвання трудового договору за згодою сторін
558.	1. Трудовий договір може бути розірвано в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем.			1. Трудовий договір може бути розірвано в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем.
		<p>-748- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375) Частина 5 статті 82 викласти у наступній редакції: «5. Якщо сторони не домовилися про інше, трудові відносини припиняються через два тижні після подання працівником заяви про розірвання трудового договору. Роботодавець зобов'язаний внести зміни до графіка виходу працівників на роботу, щоб робочий час працівника в останній день роботи (день звільнення) закінчувався не пізніше</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>закінчення робочого часу працівників, які проводять розрахунки з працівниками, або в інший спосіб забезпечити видачу працівникові, який звільняється, розрахунку із заробітної плати в останній день його роботи, з одночасним внесенням інформації про звільнення працівника до відповідного державного реєстру працюючих осіб.»;</p> <p><u>-749- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєсстр.картка №375)</u> Частина 5 статті 82 викласти у наступній редакції:</p> <p>«2. Критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням встановлюються законодавством.»</p> <p><u>-750- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєсстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Рєсстр.картка №406)</u> Параграф другий Глави 5 книги другої доповнити новою статтею такого змісту: «Стаття 82-1. Переведення працівника на роботу до іншого роботодавця</p> <p>1. Працівника за його згодою може бути переведено на роботу до іншого роботодавця за погодженням між роботодавцями.</p> <p>2. Роботодавець, який бажає прийняти на роботу працівника, що працює у іншого роботодавця, у порядку переведення, направляє письмове звернення про таке звільнення до роботодавця де працює працівник із зазначенням строку, протягом якого він гарантує працівникові його прийняття на роботу, який не може бути меншим, ніж місяць. Зазначене звернення підлягає розгляду роботодавцем протягом тижня з дня його отримання.</p> <p>3. Працівник, звільнений у зв'язку з переведенням до іншого роботодавця, зобов'язаний стати до роботи до закінчення строку, протягом якого йому гарантовано</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>Стаття 82. Переведення працівника на роботу до іншого роботодавця</p> <p>1. Працівника за його згодою може бути переведено на роботу до іншого роботодавця за погодженням між роботодавцями.</p> <p>2. Роботодавець, який бажає прийняти на роботу працівника, що працює у іншого роботодавця, у порядку переведення, направляє письмове звернення про таке звільнення до роботодавця де працює працівник із зазначенням строку, протягом якого він гарантує працівникові його прийняття на роботу, який не може бути меншим, ніж місяць. Зазначене звернення підлягає розгляду роботодавцем протягом тижня з дня його отримання.</p> <p>За наслідками розгляду звернення роботодавець може розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з його переведенням на роботу до іншого роботодавця або відмовити у такому переведенні, про що повідомляє працівника та роботодавця.</p> <p>3. Працівник, звільнений у зв'язку з переведенням до іншого роботодавця, зобов'язаний стати до роботи до закінчення строку, протягом якого йому гарантовано прийняття на роботу новим роботодавцем, якщо інше не встановлено за їх згодою.</p> <p>4. Працівнику, запрошеному на роботу в порядку переведення до іншого роботодавця за погодженням між роботодавцями, не може бути відмовлено в</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>прийняття на роботу новим роботодавцем, якщо інше не встановлено за їх згодою.</p> <p>4. Працівнику запрошеному на роботу в порядку переведення до іншого роботодавця за погодженням між роботодавцями, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.»</p>		укладенні трудового договору.
559.	§3. Припинення трудових відносин у зв'язку з розірванням трудового договору за ініціативою працівника			§3. Припинення трудових відносин у зв'язку з розірванням трудового договору за ініціативою працівника
560.	Стаття 83. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника			Стаття 83. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника
561.	1. Працівник має право в будь-який час за власною ініціативою розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця за два тижні шляхом подання письмової заяви, що підлягає обов'язковій реєстрації.	-751- Н.д.Івченко В.Є. (Рєєстр.картка №439) У частинах першій та п'ятій статті 83 слова «два тижні» замінити словами «три дні».	Відхилено	1. Працівник має право в будь-який час за власною ініціативою розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця за два тижні шляхом подання письмової заяви, що підлягає обов'язковій реєстрації.
562.	Працівник має право до закінчення строку випробування розірвати трудовий договір за власною ініціативою шляхом подання письмової заяви про це за три дні до визначеного ним дня звільнення.	-752- Н.д.Сторожук Д.А. (Рєєстр.картка №281) У другому реченні частини 1 статті 83 словосполучення «три дні» замінити на «три робочі дні».	Враховано	Працівник має право до закінчення строку випробування розірвати трудовий договір за власною ініціативою шляхом подання письмової заяви про це за три робочі дні до визначеного ним дня звільнення.
563.	2. Забороняється відмовляти у прийнятті заяви про розірвання трудового договору через відсутність погодження її з будь-якими посадовими особами.			2. Забороняється відмовляти у прийнятті заяви про розірвання трудового договору через відсутність погодження її з будь-якими посадовими особами.
564.	3. Заява про розірвання трудового договору може бути надіслана поштою. Днем подання такої заяви вважається день відправлення її працівником.			3. Заява про розірвання трудового договору може бути надіслана поштою. Днем подання такої заяви вважається день відправлення її працівником.
565.	4. Працівник незалежно від згоди роботодавця може відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви протягом строку попередження про звільнення. Роботодавець вправі відмовити у задоволенні такої заяви, якщо на місці працівника запрошено іншу особу, якій неможливо відмовити в укладенні трудового договору відповідно до вимог законодавства.			4. Працівник незалежно від згоди роботодавця може відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви протягом строку попередження про звільнення. Роботодавець вправі відмовити у задоволенні такої заяви, якщо на місці працівника запрошено іншу особу, якій неможливо відмовити в укладенні трудового договору відповідно до вимог цього Кодексу.
566.	5. Якщо сторони не домовилися про інше, трудові відносини припиняються через два тижні після подання працівником заяви про розірвання трудового договору. Роботодавець зобов'язаний внести зміни до графіка виходу працівників на	-753- Н.д.Ванат П.М. (Рєєстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Рєєстр.картка №233) Н.д.Лаврик М.І. (Рєєстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Рєєстр.картка №157)	Відхилено	5. Якщо сторони не домовилися про інше, трудові відносини припиняються через два тижні після подання працівником заяви про розірвання трудового договору. Роботодавець зобов'язаний внести зміни до графіка виходу працівників на роботу, щоб робочий

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
<p>роботу, щоб робочий час працівника в останній день роботи (день звільнення) закінчувався не пізніше закінчення робочого часу працівників, які проводять розрахунки з працівниками та ведуть трудові книжки працівників, або в інший спосіб забезпечити внесення запису про звільнення до трудової книжки та видачу працівникові, який звільняється, розрахунку із заробітної плати в останній день його роботи.</p>	<p><u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> частину п'яту статті 83 викласти в наступній редакції: «Якщо сторони не домовилися про інше, трудові відносини припиняються через два тижні після подання працівником заяви про розірвання трудового договору. Роботодавець зобов'язаний внести зміни до графіка виходу працівників на роботу, щоб робочий час працівника в останній день роботи (день звільнення) закінчувався не пізніше закінчення робочого часу працівників, які проводять розрахунки з працівниками, або в інший спосіб забезпечити видачу працівникові, який звільняється, розрахунку із заробітної плати в останній день його роботи».</p>		<p>час працівника в останній день роботи (день звільнення) закінчувався не пізніше закінчення робочого часу працівників, які проводять розрахунки з працівниками та ведуть трудові книжки працівників, або в інший спосіб забезпечити внесення запису про звільнення до трудової книжки та видачу працівникові, який звільняється, розрахунку із заробітної плати в останній день його роботи.</p>
	<p><u>-754- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Ресстр.картка №128)</u> Друге речення частини п'ятої статті 83 викласти в такій редакції: «Роботодавець зобов'язаний внести зміни до графіка виходу працівників на роботу, щоб робочий час працівника в останній день роботи (день звільнення) закінчувався не пізніше закінчення робочого часу працівників, які проводять розрахунки з працівниками, або в інший спосіб забезпечити видачу працівникові, який звільняється, розрахунку із заробітної плати в останній день його роботи.»</p>	Відхилено	
	<p><u>-755- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У частині 5 статті 83 після слова «з працівниками» та перед словом «або»</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>виключити слова «та ведуть трудові книжки працівників»,».</p> <p><u>-756- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У частині 5 статті 83 після слова «забезпечити» та перед словом «видачу» виключити слова «внесення запису про звільнення до трудової книжки та».</p>	Відхилено	
567.	<p>6. Роботодавець зобов'язаний організувати приймання матеріальних цінностей від працівника, який подав заяву про розірвання трудового договору, з таким розрахунком, щоб воно було закінчено до встановленого строку припинення трудових відносин.</p>	<p><u>-757- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ліленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>Частину 6 статті 83 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«6. Роботодавець зобов'язаний організувати приймання матеріальних цінностей від працівника, який подав заяву про розірвання трудового договору, з таким розрахунком, щоб воно було закінчено до встановленого строку припинення трудових відносин.</p> <p>У разі якщо у строк, встановлений для приймання матеріальних цінностей, воно не було закінчено, за письмовою згодою працівника дата його звільнення може бути перенесена на час, необхідний для закінчення передачі матеріальних цінностей. За відсутності такої згоди дата звільнення не може бути змінена, матеріальні цінності, які не були передані працівником до моменту звільнення, приймаються комісією у складі не менше трьох осіб, які призначаються роботодавцем.»</p> <p><u>-758- Н.д.Шпенюк Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p>	Відхилено	<p>6. Роботодавець зобов'язаний організувати приймання матеріальних цінностей від працівника, який подав заяву про розірвання трудового договору, з таким розрахунком, щоб воно було закінчено до встановленого строку припинення трудових відносин.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
568.	<p>У разі якщо у строк, встановлений для приймання матеріальних цінностей, воно не було закінчено, за письмовою згодою працівника дата його звільнення може бути перенесена на час, необхідний для закінчення передачі матеріальних цінностей. За відсутності такої згоди дата звільнення не може бути змінена, матеріальні цінності, які не були передані працівником до моменту звільнення, приймаються комісією у складі не менше трьох осіб, які призначаються роботодавцем. Стягнення вартості незданих матеріальних цінностей здійснюється в порядку, передбаченому цивільним законодавством.</p>	<p>В частині 6 статті 83 словосполучення «в порядку, передбаченому цивільним законодавством.» замінити на «порядку, передбаченому законодавством.».</p> <p><u>-759- Н.д.Мартовицький А.В. (Рєстр.картка №36)</u> <u>(Рєстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Рєстр.картка №59)</u> В другому реченні другого абзацу ч.6 ст.83 законопроекту слова «матеріальні цінності, які не були передані працівником до моменту звільнення, приймаються комісією у складі не менше трьох осіб, які призначаються роботодавцем» виключити.</p>	Відхилено	<p>У разі якщо у строк, встановлений для приймання матеріальних цінностей, воно не було закінчено, за письмовою згодою працівника дата його звільнення може бути перенесена на час, необхідний для закінчення передачі матеріальних цінностей. За відсутності такої згоди дата звільнення не може бути змінена, матеріальні цінності, які не були передані працівником до моменту звільнення, приймаються комісією у складі не менше трьох осіб, які призначаються роботодавцем. Стягнення вартості незданих матеріальних цінностей здійснюється в строки, передбачені частиною третьою статті 381 цього Кодексу.</p>
		<p><u>-760- Н.д.Мацола Р.М. (Рєстр.картка №190)</u> У абзаці другого частини шостої статті 83 останнє речення викласти в такій редакції: «Стягнення вартості незданих матеріальних цінностей здійснюється в строки, передбачені частиною третьою статті 394 цього Кодексу</p>	Враховано	
		<p><u>-761- Н.д.Мищенко С.Г. (Рєстр.картка №98)</u> Абзац другий частини шостої статті 83 проекту пропоную виключити.</p>	Відхилено	
		<p><u>-762- Н.д.Каплін С.М. (Рєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Кремін Т.Д. (Рєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєстр.картка №272)</u> У абзаці другому частини шостої статті 83 останнє речення викласти в такій редакції: «Стягнення вартості незданих матеріальних цінностей здійснюється в строки, передбачені частиною третьою статті 394 цього Кодексу».</p>	Враховано	
		<p><u>-763- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєстр.картка №47)</u> Останнє речення абзацу другого частини шостої статті 83 викласти в такій редакції: "Стягнення вартості незданих матеріальних цінностей здійснюється в строки, передбачені частиною третьою статті 394 цього Кодексу"</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
569.	7. Проведення службового розслідування або відкриття дисциплінарного провадження щодо працівника не може бути підставою для зміни дати звільнення, якщо сторони не домовилися про інше.			7. Проведення службового розслідування або відкриття дисциплінарного провадження щодо працівника не може бути підставою для зміни дати звільнення, якщо сторони не домовилися про інше.
570.	8. Протягом строку виправних робіт без позбавлені волі забороняється припинення трудових правовідносин за ініціативою засудженого працівника (за власним бажанням) без дозволу органів, які видають виконанням цього виду покарання.			8. Протягом строку виправних робіт без позбавлені волі забороняється припинення трудових правовідносин за ініціативою засудженого працівника (за власним бажанням) без дозволу органів, які видають виконанням цього виду покарання.
571.	Дозвіл надається після перевірки вмотивованості заяви засудженого працівника.			Дозвіл надається після перевірки вмотивованості заяви засудженого працівника.
572.	Стаття 84. Право працівника на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою			Стаття 84. Право працівника на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою
573.	1. За наявності поважних причин для розірвання трудового договору працівник має право на власний розсуд визначити день звільнення з роботи. Таким днем може бути будь-який робочий день, починаючи з наступного дня після подання працівником заяви про розірвання трудового договору до закінчення строку попередження, визначеного частиною першою статті 83 цього Кодексу.	-764- Н.д.Мартовицький А.В. (Рєсстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Рєсстр.картка №59) В другому реченні ч.1 ст.84 законопроекту слова «наступного дня» замінити словами «другого дня».	Відхилено	1. За наявності поважних причин для розірвання трудового договору працівник має право на власний розсуд визначити день звільнення з роботи. Таким днем може бути будь-який робочий день, починаючи з наступного дня після подання працівником заяви про розірвання трудового договору до закінчення строку попередження, визначеного частиною першою статті 83 цього Кодексу.
574.	2. Поважними причинами, що дають працівникові право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою, визнаються:			2. Поважними причинами, що дають працівникові право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою, визнаються:
575.	1) неможливість продовжувати роботу за станом здоров'я або неможливість проживання в даній місцевості за станом здоров'я;	-765- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєсстр.картка №240) Н.д.Панієв М.М. (Рєсстр.картка №406) Пункт 1 частини другої статті 84 доповнити словами такого змісту: «що підтверджується медичною довідкою»	Враховано	1) неможливість продовжувати роботу за станом здоров'я або неможливість проживання в даній місцевості за станом здоров'я, що підтверджується медичною довідкою;
576.	2) вагітність, необхідність догляду за дитиною, іншим хворим членом сім'ї чи інвалідом I групи;	-766- Н.д.Мартиняк С.В. (Рєсстр.картка №20) Стаття 84. Право працівника на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою 1. За наявності поважних причин для розірвання трудового договору працівник має право на власний розсуд визначити день звільнення з роботи. Таким днем може бути	Відхилено	2) вагітність, необхідність догляду за дитиною, іншим хворим членом сім'ї чи інвалідом I групи;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>будь-який робочий день, починаючи з наступного четвертого робочого дня після подання працівником заяви про розірвання трудового договору до закінчення строку попередження, визначеного частиною першою статті 83 цього Кодексу.</p> <p>2. Поважними причинами, що дають працівникові право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою, визнаються:</p> <p>1) неможливість продовжувати роботу за станом здоров'я або неможливість проживання в даній місцевості за станом здоров'я;</p> <p>2) вагітність, необхідність догляду за хворою дитиною або дитиною-інвалідом, іншим хворим членом сім'ї чи інвалідом I і II груп;</p> <p>3) обрання на посаду в результаті виборів у випадках, передбачених законом;</p> <p>4) оголошення переможцем у конкурсі на заміщення посади;</p> <p>5) призначення на посаду;</p> <p>6) порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору;</p> <p>7) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;</p> <p>8) вступ до навчального закладу;</p> <p>9) отримання права на пенсію;</p> <p>10) інші поважні причини.</p>		
577.	3) обрання на посаду в результаті виборів у випадках, передбачених законом;			3) обрання на посаду в результаті виборів у випадках, передбачених законом;
578.	4) оголошення переможцем у конкурсі на заміщення посади;			4) оголошення переможцем у конкурсі на заміщення посади;
579.	5) призначення на посаду;			5) призначення на посаду;
580.	6) порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору;	-767- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)	Враховано	6) порушення роботодавцем трудового законодавства, колективного або трудового договору;
581.	7) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;	У пункті 6 частини другої статті 84, частині п'ятій статті 252 та частині другій статті 327 слово «угод» виключити.		7) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
582.	8) вступ до навчального закладу;			8) вступ до навчального закладу;
583.	9) отримання права на пенсію;			9) отримання права на пенсію;
584.	10) інші поважні причини.			10) інші поважні причини.
585.	3. Працівник зобов'язаний додати до заяви про розірвання трудового договору за власною ініціативою з визначенням дня звільнення документи, що підтверджують наявність поважних причин, крім випадків, передбачених пунктом 6 частини другої цієї статті, а також якщо роботодавцеві відомі обставини, що стали причиною розірвання трудового договору за власною ініціативою працівника.			3. Працівник зобов'язаний додати до заяви про розірвання трудового договору за власною ініціативою з визначенням дня звільнення документи, що підтверджують наявність поважних причин, крім випадків, передбачених пунктом 6 частини другої цієї статті, а також якщо роботодавцеві відомі обставини, що стали причиною розірвання трудового договору за власною ініціативою працівника.
586.	Стаття 85. Неприпустимість дій, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі			Стаття 85. Неприпустимість дій, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі
587.	1. Забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі.			1. Забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі.
588.	§ 4. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням	<u>-768- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Назву параграфу 4 законопроекту доповнити словами «чисельності або штату працівників».	Відхилено	§ 4. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням
589.	Стаття 86. Право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням	<u>-769- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Іллєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u> Стаття 86 Законопроекту викласти у наступній редакції: «Стаття 86. Право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням 1. Трудовий договір може бути розірвано у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників, обумовленого ліквідацією, злиттям, перетворенням, перепрофілюванням, впровадженням	Відхилено	Стаття 86. Право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

нових технологій у організації виробництва та праці.

2. При проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести **працівника з більшою кваліфікацією та продуктивністю праці**, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав працівника з меншою кваліфікацією та продуктивністю праці.

590. 1. За наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, репрофільовання, зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників) трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням.

-770- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)

Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)

Частина першу статті 86 викласти у такій редакції:

«1. За наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, репрофільовання, зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників) **що викликані виробничими потребами підприємства, установи чи організації**, трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням.»

-771- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)

у частині першій статті 86 слова «економічного, технологічного, структурного» - виключити

-772- Н.д.Шинко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Частина 1 викласти:

1. За наявності **зміни** умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, **викликаних виробничою потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці** (ліквідація, **банкрутство**, злиття, поділ, репрофільовання, скорочення чисельності або штату працівників) трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням.

-773- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)

В частині першій статті 86 проекту після слів «За наявності умов економічного, технологічного, структурного,

Враховано частково

1. За наявності зміни умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, що викликані потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, скорочення чисельності або штату працівників), відмови працівника працювати у зв'язку зі зміною істотних умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця, трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням.

Відхилено

Враховано частково

Враховано редакційно

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>організаційного характеру» доповнити словами «при наявності реальної виробничої потреби».</p> <p><u>-774- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частина першу статті 86 викласти у такій редакції: «1. За наявності зміни умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, що викликані потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, скорочення чисельності або штату працівників), відмови працівника працювати у зв'язку зі зміною істотних умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця, трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням.»</p>	Враховано	
		<p><u>-775- Н.д.Мартович А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Частина 1 ст.86 законопроекту після слів «за наявності» доповнити словами «реальної виробничої потреби».</p>	Враховано частково	
		<p><u>-776- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> частину першу викласти в такій редакції: «1.За наявності зміни умов економічного, технологічного, організаційного характеру, а також викликаних виробничою потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, перепрофілювання) трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням.»</p>	Враховано частково	
		<p><u>-777- Н.д.Шпенюк Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> В частині 1 статті 86 після слів «скорочення чисельності або штату працівників» доповнити словосполученням «відмови працівника працювати у зв'язку зі зміною істотних умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця».</p>	Враховано	
		<p><u>-778- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p>	Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У частині першій статті 86 проекту слова «перетворення, перепрофілювання» виключити, оскільки перетворенням згідно зі статтею 108 ЦК України є зміна організаційно-правової форми, внаслідок якої до нової юридичної особи переходять усі права та обов'язки попередньої, а сам факт перепрофілювання юридичної особи не є підставою для розірвання трудового договору з працівником у зв'язку із скороченням.</p>		
		<p><u>-779- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p>	Відхилено	
		<p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p>		
		<p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p>		
		<p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p>		
		<p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p>		
		<p><u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p>		
		<p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p>		
		<p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p>		
		<p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p>		
		<p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>		
		<p>Частину 1 статті 86 викласти в наступній редакції: «1. Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку зі скороченням, якщо внаслідок виробничої потреби роботодавця, обумовленої змінами економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, у тому числі якщо такі зміни мають місце при ліквідації, злитті, поділі, перетворенні юридичної особи — роботодавця, перепрофілюванні, банкрутстві роботодавця, існує необхідність скорочення чисельності або штату працівників.»</p>		
		<p><u>-780- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p>	Враховано частково	
		<p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p>		
		<p>У статті 86:</p>		
		<p>частину першу викласти в такій редакції:</p>		
		<p>"1. За наявності зміни умов економічного, технологічного, організаційного характеру, а також викликаних виробничою потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, перепрофілювання) трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням."</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

доповнити частиною третьою такого змісту:

"3. Норми частини першої цієї статті поширюються на випадки звільнення працівника у разі, якщо він не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця".

-781- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)

У статті 86:

частину першу викласти в такій редакції:

«1. За наявності зміни умов економічного, технологічного, організаційного характеру, а також викликаних виробничою потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, перепрофілювання) трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням.».

доповнити частиною третьою такого змісту:

«3. Норми частини першої цієї статті поширюються на випадки звільнення працівника у разі, якщо він не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця».

Враховано частково

591. 2. При проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника.

-782- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)

Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

доповнити частиною третьою такого змісту:

«3. Норми частини першої цієї статті поширюються на випадки звільнення працівника у разі, якщо він не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов

Враховано частково

2. При проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця».</p> <p><u>-783- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 86 доповнити новою частиною 3 такого змісту: «3. Норми частини першої цієї статті поширюються на випадки звільнення працівника у разі, якщо він не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов трудового договору (стаття 66 Кодексу), а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця.».</p>	<p>Враховано редакційно</p>	
592.	Стаття 87. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням	<p><u>-784- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u></p> <p><u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>Статтю 87 законопроекту викласти в новій редакції:</p> <p>«Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.</p> <p>Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з</p>	Відхилено	Стаття 87. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>вивільненням працівників».</p> <p><u>-785- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Статтю 87 викласти в такій редакції: «Стаття 87. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням</p> <p>1. У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень та перед початком проведення консультацій надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) обґрунтоване подання про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення та інші заходи, а також офіційний звіт про результати фінансової діяльності роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання їх рекомендацій визначається колективним договором. Результат консультацій має бути оформлений протоколом за підписом представників двох сторін.</p> <p>2. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, їх організацій про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами відповідної профспілки, що є обов'язковими для розгляду та прийняття офіційного рішення.»</p>	Враховано частково	
		<p><u>-786- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> Статтю 87 викласти в такій редакції: «Стаття 87. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням</p> <p>1. У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень та перед початком проведення консультацій надати виборному органу первинної профспілкової організації</p>	Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

(профспілковому представнику) обґрунтоване подання про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення та інші заходи, а також офіційний звіт про результати фінансової діяльності роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання їх рекомендацій визначається колективним договором. Результат консультацій має бути оформлений протоколом за підписом представників двох сторін.

2. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, їх організацій про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами відповідної профспілки, що є обов'язковими для розгляду та прийняття офіційного рішення.»

-787- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)

Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Статтю 87 викласти в редакції:

«Стаття 87. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням

1. У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше як за три місяці до **намічуваних звільнень** надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також провести консультації із зазначеними органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. **Порядок проведення таких консультацій та виконання їх рекомендацій визначається колективним договором.**

Враховано
редакційно

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>2. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, їх організацій про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами відповідної профспілки, що є обов'язковими для розгляду та прийняття офіційного рішення.»</p> <p><u>-788- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Статтю 87 викласти в такій редакції:</p> <p>"Стаття 87. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням</p> <p>1. У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше як за три місяці до намічених звільнень та перед початком проведення консультацій надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) обґрунтоване подання про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення та інші заходи, а також офіційний звіт про результати фінансової діяльності роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання їх рекомендацій визначається колективним договором. Результат консультацій має бути оформлений протоколом за підписом представників двох сторін.</p> <p>2. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, їх організацій про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами відповідної профспілки, що є обов'язковими для розгляду та прийняття офіційного рішення."</p>	Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
593.	<p>1. У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше ніж за три місяці до прийняття рішення про скорочення надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також провести консультації із зазначеними органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.</p>	<p>-789- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину першу статті 87 викласти в наступній редакції</p> <p>«У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників, які є членами первинної профспілки, у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше ніж за два місяці до дати можливого вивільнення надати виборному органу відповідної первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також провести консультації із зазначеними органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків такого звільнення».</p>	Відхилено	<p>1. У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) обґрунтоване подання про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, критерії визначення працівників, які підлягатимуть звільненню, а також інші заходи. Порядок проведення консультацій з цих питань визначається колективним договором.</p>
		<p>-790- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У частині першій статті 87 після слів «про причини наступного звільнення» доповнити словами «критерії визначення працівників, які підлягатимуть звільненню»</p>	Враховано	
		<p>-791- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</p> <p>У частині 1 статті 87, частині 7 статті 89 та далі по тексту Кодексу (частина1 Статті 89; частина7 Статті 89; частина1 Статті 136; частина3 Статті 136; абзац 4 частини 1 Статті 137, частина1 Статті 138, частина1 Статті 140, частина 2 Статті 141, частина2 Статті 142, частина1 Статті 143, частина 2 Статті 150, частина 3 Статті 153, частина 2 Статті 155, частина 4 Статті 155, частина 2 Статті 158, частина 3 Статті 158, частина 7 Статті 158, частина 4 Статті 159, частина 5 Статті 161,</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

частина 4 Статті 182, частина 2 Статті 187, частина 1 Статті 202, частина 4 Статті 202, частина 5 Статті 212, частина 9 Статті 212, частина 1 Статті 225, частина 2 Статті 226, частина 1 Статті 235, частина 3 Статті 240, абзац 1 частини 1 Статті 241, абзац 2 частини 1 Статті 241, частина 1 Статті 267, частина 2 Статті 275, частина 2 Статті 334, частина 2 Статті 382, частина 1 Статті 383, частина 3 Статті 383) слова «виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику)», у відповідних відмінках, доповнити словами «профспілки, членом якої є працівник (працівники)».

-792- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)

Стаття 87. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням

1. У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше ніж за два місяці до прийняття рішення про скорочення надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також провести консультації із зазначеними органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

-793- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)

Статтю 87 викласти в такій редакції:

«Стаття 8. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням

1. У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен

Відхилено

Враховано частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

не пізніше як за три місяці до намічених звільнень та перед початком проведення консультацій надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) обґрунтоване подання про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення та інші заходи, а також офіційний звіт про результати фінансової діяльності роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання їх рекомендацій визначається колективним договором. Результат консультацій має бути оформлений протоколом за підписом представників двох сторін.

2. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, їх організацій про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами відповідної профспілки, що є обов'язковими для розгляду та прийняття офіційного рішення.»

-794- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)

У частині 1 статті 87 законопроекту слово «три» замінити словом «два».

Відхилено

-795- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)
Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)
Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)

в частині першої статті 87 після слів «роботодавець повинен не пізніше ніж» додати словосполучення в наступній редакції «за два місяці до дати можливого вивільнення».

Відхилено

594. 2. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, їх організацій про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами цих первинних профспілкових організацій, що є

2. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до роботодавця, органів державної влади, органів місцевого самоврядування про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами відповідної профспілки, що є обов'язковими для розгляду та прийняття

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
обов'язковими для розгляду.			рішення.
595. Стаття 88. Порядок звільнення у зв'язку із скороченням			Стаття 88. Порядок звільнення у зв'язку із скороченням
596. 1. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець - суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця. У цьому випадку за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати.	<p><u>-796- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Грифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину першу статті 88 викласти в наступній редакції:</p> <p>«Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за місяць, а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за два тижні. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений. У цьому випадку за невідпрацьований до закінчення строку попередження час роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не менше середньомісячної заробітної плати»</p> <p><u>-797- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>В частині першій статті 88 проекту слова «а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць» пропоную виключити.</p> <p><u>-798- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>З абзацу першого частини 1 статті 88 Законопроекту виключити формулювання «, а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць»</p>	Відхилено	1. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця. У цьому випадку за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати.
		Відхилено	
		Відхилено	
		Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-799- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> У другому реченні частини першої статті 88 після слів «протягом чотирьох місяців » доповнити словами «(крім випадку звільнення у зв'язку з ліквідацією юридичної особи-роботодавця)».</p>	Відхилено	
		<p><u>-800- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Перше речення частини першої статті 88 викласти в такій редакції: "Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці."</p>	Відхилено	
		<p><u>-801- Н.д.Тимошенко Юр.В. (Ресстр.картка №88)</u> Стаття 88. Порядок звільнення у зв'язку із скороченням 1. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва чи фізична особа - підприємець, не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця. У цьому випадку за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати.</p>	Відхилено	
		<p><u>-802- Н.д.Тимошенко Юл.В. (Ресстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> В частині першій статті 88 слова «а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць» виключити</p>	Відхилено	
597.	Працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження.	<p><u>-803- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Абзац другий ч.1 ст.88 законопроекту виключити</p>	Відхилено	Працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
598.	Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.	<p><u>-804- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частина першу доповнити новим абзацом такого змісту: «За домовленістю сторін трудового договору попередження про наступне звільнення у зв'язку із скороченням може бути замінене грошовою компенсацію у розмірі, встановленому колективним договором, але не менше розміру двох середньомісячних заробітних плат.»</p>	Враховано	<p>Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.</p> <p>За домовленістю сторін трудового договору попередження про наступне звільнення у зв'язку із скороченням може бути замінене грошовою компенсацію у розмірі, встановленому колективним договором, але не менше розміру двох середньомісячних заробітних плат.</p>
599.	2. Звільнення працівника у зв'язку із скороченням допускається за умови відсутності можливості переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи - на іншу роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією.			2. Звільнення працівника у зв'язку із скороченням допускається за умови відсутності можливості переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи - на іншу роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією.
600.	3. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають зазначеним вимогам, які з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення.	<p><u>-805- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину третю статті 88 – виключити</p>	Відхилено	3. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають зазначеним вимогам, які з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення.
601.	Стаття 89. Обов'язки роботодавця щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв'язку із скороченням	<p><u>-806- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 89. Обов'язки роботодавця щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв'язку із скороченням</p> <p>1. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням роботодавець для їх запобігання може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), тимчасово застосовувати:</p> <p>1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників; 2) обмеження понаднормових робіт</p>	Відхилено	Стаття 89. Обов'язки роботодавця щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв'язку із скороченням

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

та робіт у вихідні дні, **робіт по сумісництву та суміщення професій та посад;**

3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців;

4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу;

5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням;

6) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;

7) інші передбачені колективними угодами і договором заходи, рекомендовані центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

2. Критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням встановлюються в колективних угодах і договорах.

602. 1. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням роботодавця для їх запобігання може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:

-807- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)

частину першу статті 89 викласти у наступній редакції:

«1. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавця зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця. У цьому випадку за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час роботодавця зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати.»

-808- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка

Відхилено

1. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням роботодавця для їх запобігання може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

№190)

У статті 89:

частину першу викласти у редакції:

«1. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням роботодавець повинен використати можливості для їх запобігання, за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:

1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;

2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;

3) повернення робіт та функцій окремих структурних підрозділів чи юридичної особи, переданих для виконання стороннім особам;

4) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;

5) інші передбачені колективними угодами і колективним договором заходи та заходи, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником);

у частині другій слова «в колективних угодах і договорах» замінити словом «законодавством».

доповнити статтю частиною третьою такого змісту:

«3. Критерії масового вивільнення більш сприятливі для працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються в колективних угодах і договорах».

-809- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)

Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)

частину першу викласти у редакції:

«1. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням роботодавець повинен використати можливості для їх запобігання, за попередньою згодою виборного органу

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:

- 1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;
- 2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;
- 3) повернення робіт та функцій окремих структурних підрозділів чи юридичної особи, переданих для виконання стороннім особам;
- 4) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;
- 5) інші передбачені колективними угодами і колективним договором заходи, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником);

-810- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Відхилено

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

У статті 89:

частину першу викласти в такій редакції:

"1. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням роботодавець повинен використати можливості для їх запобігання, за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:

- 1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;
- 2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;
- 3) повернення робіт та функцій окремих структурних підрозділів чи юридичної особи, переданих для виконання стороннім особам;
- 4) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;
- 5) інші передбачені колективними угодами і колективним договором заходи та заходи, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальними органами, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником);</p> <p>у частині другій слова "в колективних угодах і договорах" замінити словом "законодавством".</p> <p>доповнити статтю частиною третьою такого змісту:</p> <p>"3. Критерії масового вивільнення більш сприятливі для працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються в колективних угодах і договорах."</p>		
603.	1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;			1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;
604.	2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;			2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;
605.	3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців;	<p>-811- Н.д.Мартовицький А.В. (Рєєстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Рєєстр.картка №59)</p> <p>Пункт 3 ч.1 ст.89 законопроекту викласти у такій редакції:</p> <p>«3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати до двох місяців або з частковим її збереженням на строк до двох місяців на умовах визначених Колективним договором».</p>	Відхилено	3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців;
606.	4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу;			4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу;
607.	5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням;			5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням;
608.	6) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;			6) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;
609.	7) інші передбачені колективними угодами і договором заходи, рекомендовані центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової			7) інші передбачені колективними угодами і колективним договором заходи, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
610.	<p>міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>2. Критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням встановлюються в колективних угодах і договорах.</p>	<p><u>-812- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>Частина другу статті 89 потрібно узгодити із нормами Закону України «Про зайнятість населення», тому пропонуємо її викласти у такій редакції:</p> <p>«2. Масовим звільненням у зв'язку із скороченням є рішення прийняте роботодавцем одноразове або протягом:</p> <p>1) одного місяця:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вивільнення 10 і більше працівників з чисельністю від 20 до 100 працівників; - вивільнення 10 і більше відсотків працівників з чисельністю від 101 до 300 працівників; <p>2) трьох місяців - вивільнення 20 і більше відсотків працівників, працюючих в юридичній особі незалежно від чисельності працівників.</p> <p>Показники масового звільнення працівників встановлюються колективним договором».</p>	Відхилено	<p>трудої міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>2. Критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням встановлюються законом.</p>
		<p><u>-813- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Ресстр.картка №128)</u></p> <p>Частина другу статті 89 викласти у такій редакції:</p> <p>«Показники масового звільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.»</p>	Відхилено	
		<p><u>-814- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>Частина другу викласти в такій редакції:</p> <p>«2. Критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням встановлюються законом.».</p>	Враховано	
		<p><u>-815- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> у частині другій слова «в колективних угодах і договорах» замінити словом «законодавство».</p> <p><u>-816- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині другій статті 89 виключити слово «масовим».</p> <p><u>-817- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> доповнити статтю частиною третьою такого змісту: «3. Критерії масового вивільнення більш сприятливі для працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються в колективних угодах і договорах».</p> <p><u>-818- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину другу статті 89 викласти в такій редакції: «2. Масовими звільненнями працівників у зв'язку із скороченням (крім випадку ліквідації юридичної особи-роботодавця) є одноразове або протягом одного місяця: звільнення 10 і більше працівників в юридичних особах з чисельністю від 20 до 100 працівників; звільнення 10 і більше відсотків працівників в юридичних особах з чисельністю від 101 до 300 працівників; а також протягом трьох місяців - звільнення 20 і більше відсотків працівників в юридичних особах незалежно від чисельності працівників.»;</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Відхилено</p>	<p>3. Критерії масового вивільнення більш сприятливі для працівників, порівняно з законом, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються в колективному договорі.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
611.	Стаття 90. Переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення			Стаття 90. Переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення
612.	1. У разі проведення скорочення переважне право на залишення на роботі надається працівникам з вищою кваліфікацією і продуктивністю праці.			1. У разі проведення скорочення переважне право на залишення на роботі надається працівникам з вищою кваліфікацією і продуктивністю праці.
613.	2. За рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається працівникам:			2. За рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається працівникам:
614.	1) із сімейними обов'язками - за умови наявності в них двох і більше утриманців;	<u>-819- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u>	Відхилено	1) із сімейними обов'язками - за умови наявності в них двох і більше утриманців;
		<p>Стаття 90. Переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення</p> <p>1. У разі проведення скорочення переважне право на залишення на роботі надається працівникам з вищою кваліфікацією і продуктивністю праці.</p> <p>2. За рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається працівникам:</p> <p>1) із сімейними обов'язками - за умови наявності в них двох і більше утриманців віком до 15 років;</p> <p>2) у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів;</p> <p>3) які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця;</p> <p>4) які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва;</p> <p>5) які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання;</p> <p>6) із числа прийнятих на роботу протягом останніх двох років у рахунок броні чи квоти;</p> <p>7) із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>8) учасники бойових дій, інваліди війни I та II груп, учасники антитерористичної операції і потерпілі від Чорнобильської катастрофи.</p> <p><u>-820- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u></p> <p>Пункт 1 частини другої статті 90 проекту після слова „утриманців» доповнити „<u>або дитини-інваліда чи члена сім'ї з інвалідністю I групи</u>”.</p>	Відхилено	
615.	2) у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів;			2) у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів;
616.	3) які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця;	<p><u>-821- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>В пункті 3 частини другої статті 90 проекту слова «в цього роботодавця» замінити словами «в даній юридичній особі».</p>	Відхилено	3) які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця;
617.	4) які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва;			4) які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва;
618.	5) які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання;			5) які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання;
619.	6) із числа прийнятих на роботу протягом останніх двох років у рахунок броні чи квоти;	<p><u>-822- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u></p> <p>Пункт 6 частини другої статті 90 проекту після слова „квоти” доповнити словами „<u>або нормативу робочих місць</u>”.</p>	Враховано редакційно	6) із числа прийнятих на роботу протягом останніх двох років у рахунок квоти або нормативу робочих місць;
620.	7) із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.			7) із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.
		<p><u>-823- Н.д.Третьяков О.Ю. (Ресстр.картка №219)</u></p> <p><u>Н.д.Загорій Г.В. (Ресстр.картка №341)</u></p> <p>Частину 2 статті 90 доповнити пунктами 8 і 9 такого змісту:</p> <p>«8) яких визнано інвалідами;</p> <p>9) із числа інвалідів війни, учасників бойових дій, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною та осіб, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, осіб, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		захисту», дітей війни, деяких категорій осіб відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань»		
621.	3. Перевага в залишенні на роботі може надаватися іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законом чи колективним договором.			3. Перевага в залишенні на роботі може надаватися іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законом чи колективним договором.
622.	4. Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням штату за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. За наявності у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в частині другій цієї статті раніше.			4. Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням штату за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. За наявності у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в частині другій цієї статті раніше.
623.	Стаття 91. Переважне право на поворотне прийняття на роботу			Стаття 91. Переважне право на поворотне прийняття на роботу
624.	1. Працівник, з яким трудові відносини припинено з підстав, передбачених статтею 86 цього Кодексу, протягом одного року має право на поворотне прийняття на роботу, якщо роботодавець має намір прийняти на роботу працівника відповідної професії (кваліфікації).			1. Працівник, з яким трудові відносини припинено з підстав, передбачених статтею 86 цього Кодексу, протягом одного року має право на поворотне прийняття на роботу, якщо роботодавець має намір прийняти на роботу працівника відповідної професії (кваліфікації).
625.	2. Переважне право на поворотне прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 90 цього Кодексу.	824- <u>Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Статтю 91 доповнити частиною другою такого змісту: «2. Роботодавець протягом 5 календарних днів після прийняття рішення про набір на роботу працівників відповідної професії (кваліфікації) зобов'язаний письмово сповістити працівників, які мають право на поворотне прийняття на роботу, про своє рішення. Роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу зазначених працівників, якщо вони звернулись з проханням про прийняття на роботу не пізніше 20 днів після отримання сповіщення роботодавця. Невиконання роботодавцем цього обов'язку тягне за собою обов'язок роботодавця сплатити на користь працівника грошову суму в розмірі тарифної ставки (окладу) за відповідною професією (кваліфікацією) або посадою за три місяці.» У зв'язку з цим частини другу і третю	Відхилено	2. Переважне право на поворотне прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 90 цього Кодексу.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>вважати відповідно частинами третьою і четвертою.</p> <p><u>-825- Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u></p> <p>Статтю 91 доповнити частиною другою такого змісту:</p> <p>«2. Роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівників, які мають право на поворотне прийняття на роботу, про своє рішення здійснити прийняття на роботу працівників відповідної професії (кваліфікації). Роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу зазначених працівників, якщо вони звернулись з проханням про прийняття на роботу не пізніше 20 днів після отримання сповіщення роботодавця. Невиконання роботодавцем цього обов'язку тягне за собою обов'язок роботодавця сплатити на користь працівника грошову суму в розмірі тарифної ставки (окладу) за відповідною професією (кваліфікацією) або посадою за три місяці.»</p> <p>У зв'язку з цим ч.2 і 3 вважати ч.3 і 4 відповідно.</p>	Відхилено	
		<p><u>-826- Н.д.Кремій Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u></p> <p>Статтю 91 доповнити частиною другою такого змісту:</p> <p>«2. Роботодавець протягом 5 календарних днів після прийняття рішення про набір на роботу працівників відповідної професії (кваліфікації) зобов'язаний письмово сповістити працівників, які мають право на поворотне прийняття на роботу, про своє рішення. Роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу зазначених працівників, якщо вони звернулись з проханням про прийняття на роботу не пізніше 20 днів після отримання сповіщення роботодавця. Невиконання роботодавцем цього обов'язку тягне за собою обов'язок роботодавця сплатити на користь працівника грошову суму в розмірі тарифної ставки (окладу) за відповідною професією (кваліфікацією) або посадою за три місяці.»</p> <p>У зв'язку з цим частини другу і третю вважати відповідно частинами третьою і четвертою.</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

-827- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Відхилено

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Статтю 91 доповнити частиною другою такого змісту:

"2. Роботодавець протягом п'яти календарних днів після прийняття рішення про набір на роботу працівників відповідної професії (кваліфікації) зобов'язаний письмово сповістити працівників, які мають право на поворотне прийняття на роботу, про своє рішення. Роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу зазначених працівників, якщо вони звернулись із заявою про прийняття на роботу не пізніше двадцяти днів після отримання сповіщення роботодавця. Невиконання роботодавцем цього обов'язку тягне за собою обов'язок роботодавця сплатити на користь працівника грошову суму в розмірі тарифної ставки (окладу) за відповідною професією (кваліфікацією) або посадою за три місяці."

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

-828- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)

Відхилено

Статтю 91 доповнити частиною другою такого змісту:

«2. Роботодавець протягом 5 календарних днів після прийняття рішення про набір на роботу працівників відповідної професії (кваліфікації) зобов'язаний письмово сповістити працівників, які мають право на поворотне прийняття на роботу, про своє рішення. Роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу зазначених працівників, якщо вони звернулись з проханням про прийняття на роботу не пізніше 20 днів після отримання сповіщення роботодавця. Невиконання роботодавцем цього обов'язку тягне за собою обов'язок роботодавця сплатити на користь працівника грошову суму в розмірі тарифної ставки (окладу) за відповідною професією (кваліфікацією) або посадою за три місяці.»

У зв'язку з цим частини другу і третю вважати відповідно частинами третьою і

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
626.	3. У разі поворотного прийняття на роботу соціально-побутові права і гарантії працівника, які він мав до звільнення, відновлюються на умовах, визначених колективним договором.	<p>четвертою -829- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330) частину третю статті 91– виключити</p>	Відхилено	3. У разі поворотного прийняття на роботу соціально-побутові права і гарантії працівника, які він мав до звільнення, відновлюються на умовах, визначених колективним договором.
627.	§ 5. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з інших підстав			§ 5. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з інших підстав
628.	Стаття 92. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків	<p>-830- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</p> <p>Стаття 92. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків</p> <p>1. Трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків може бути розірвано у разі:</p> <p>1) систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин. Систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято;</p> <p>2) прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин);</p> <p>3) появи на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;</p> <p>4) розкрадання за місцем роботи майна роботодавця чи іншої особи, навмисного його знищення чи пошкодження, що встановлено рішенням суду, що набрало законної сили, чи постановою іншого органу, до компетенції якого належить накладення</p>	Відхилено	Стаття 92. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

адміністративного стягнення;

5) грубого порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, **вину якого підтверджено рішенням суду.**

2. Крім підстав, передбачених частиною першою цієї статті, трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця у разі:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним інженером, головним бухгалтером, його заступником, а також посадовими особами митної служби України та державної податкової служби, яким присвоєно персональні звання, і посадовими особами державної контрольно-ревізійної служби та державного контролю за цінами;

2) розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмови у наданні допуску до державної таємниці;

3) вчинення винних дій керівником юридичної особи, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати;

4) вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, ~~в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;~~

5) вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, **або іншим працівником, якщо таким проступком завдано шкоди діловій репутації роботодавця,** в тому числі у разі,

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;		
629.	1. Трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків може бути розірвано у разі:			1. Трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків може бути розірвано у разі:
630.	1) систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин. Систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято;	-831- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) Пункт 1 ч.1 ст.92 законопроекту викласти у редакції: «1) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення».	Відхилено	1) систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин. Систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято;
631.	2) прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин);	-832- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406) Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236) Пункт другий частини першої статті 92 викласти в такій редакції: «2) прогулу (відсутності протягом робочого дня без поважних причин);»	Враховано	2) прогулу (відсутності протягом робочого дня без поважних причин);
632.	3) появи на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;			3) появи на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
633.	4) розкрадання за місцем роботи майна роботодавця чи іншої особи, навмисного його знищення чи пошкодження, що встановлено рішенням суду, що набрало законної сили, чи постановою іншого органу, до компетенції якого належить накладення адміністративного стягнення;			4) розкрадання за місцем роботи майна роботодавця чи іншої особи, навмисного його знищення чи пошкодження, що встановлено рішенням суду, що набрало законної сили, чи постановою іншого органу, до компетенції якого належить накладення адміністративного стягнення;
634.	5) грубого порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку.	-833- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59) Пункт 5 ч.1 ст.92 законопроекту після слів «призвело до нещасного випадку на виробництві» доповнити словами «з тяжкими наслідками, зі смертельним наслідком або призвело».	Відхилено	5) грубого порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку.
635.	2. Крім підстав, передбачених частиною першою цієї статті, трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця у разі:			2. Крім підстав, передбачених частиною першою цієї статті, трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця у разі:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
636.	1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним інженером, головним бухгалтером, його заступником, а також посадовими особами митної служби України та державної податкової служби, яким присвоєно персональні звання, і посадовими особами державної контрольно-ревізійної служби та державного контролю за цінами;	<p><u>-834- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p>Пункт перший частини другої статті 92 викласти в такій редакції:</p> <p>«1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним інженером, головним бухгалтером, його заступниками;»</p>	Враховано	1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним інженером, головним бухгалтером, його заступниками;
637.	2) розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмови у наданні допуску до державної таємниці;	<p><u>-835- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>У пункті 2 частини другої статті 92 слова «розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків» виключити.</p>	Відхилено	2) розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмови у наданні допуску до державної таємниці;
		<p><u>-836- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У пункті 2 частини другої статті 92 слова "розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків" виключити.</p>	Відхилено	
		<p><u>-837- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u></p> <p>Пункт другий частини другої статті 92 доповнити словами «якщо перебування на посаді чи виконання трудових обов'язків, обумовлено наявністю такого допуску»;</p>	Відхилено	
		<p><u>-838- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 2 частини 2 статті 92 після слова «таємниці» додати слова «невиконання або неналежного виконання посадовою особою в період трудових відносин умови про неконкурування, включеної до трудового договору».</p>		
638.	3) вчинення винних дій керівником юридичної особи, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати;			3) вчинення винних дій керівником юридичної особи, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати;
639.	4) вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;	<p><u>-839- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>пункт 4 частини 2 статті 92 викласти у такій редакції:</p> <p>«4) порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників)»</p>	Відхилено	4) вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;
		<p><u>-840- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 4 частини 2 статті 92 слова «винних дій» замінити на слова «діяння керівником юридичної особи, його заступником, головним бухгалтером, заступником головного бухгалтера, керівником відокремленого або структурного підрозділу юридичної особи».</p>	Відхилено	
640.	5) вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;	<p><u>-841- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>В пунктах 4, 5 частини другої статті 92 проекту слова «в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою» пропоную виключити</p>	Відхилено	5) вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;
		<p><u>-842- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>пункти 5-7 статті 92 виключити</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-843- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u> Пункт 5 частині 2 статті 92 доповнити на ступним абзацом: «Протиправним проступком вважаються винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні суспільству, суперечать змісту трудової функції працівників і тим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола працівників. Протиправними проступками визнаються як незаконні дії (злочинство, насильство, образа, хуліганство), так і ті, які засуджує суспільство (надмірне вживання спиртних напоїв, грубість по відношенню до інших, негідну поведінку в побуті). Кожен працівник повинен знати свої права та обов'язки;</p>	Відхилено	
		<p><u>-844- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u> Слова « аморальний проступок» замінити словами « протиправний проступок».</p>	Відхилено	
641.	6) порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників);			6) порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників);
642.	7) перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи.			7) перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи.
643.	3. Роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12 Кодексу України про адміністративні правопорушення.			3. Роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12 Кодексу України про адміністративні правопорушення.
644.	4. Інші підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників можуть бути передбачені спеціальними законами.			4. Інші підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників можуть бути передбачені спеціальними законами.
645.	Стаття 93. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі			Стаття 93. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі
646.	1. Трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за умови попередження про це	<p><u>-845- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У частині першій статті 93 слова «за</p>	Враховано	1. Трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за умови попередження про це

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
647.	<p>працівника не пізніше ніж за місяць, якщо виявлена невідповідність є наслідком:</p> <p>1) стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком;</p>	<p>місяць» замінити словами «за два тижні»</p> <p><u>-846- Н.д.Королєвська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> У статті 93: пункт 1 частини першої викласти в такій редакції: "1) стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком, або ухилення працівника від обов'язкового профілактичного щеплення проти інфекційних хвороб або від періодичного проходження медичного огляду"; пункт 2 частини першої виключити; частину третю виключити.</p>	Відхилено	<p>працівника не пізніше ніж за два тижні, якщо виявлена невідповідність є наслідком:</p> <p>1) стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком;</p>
648.	<p>2) недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами;</p>	<p><u>-847- Н.д.Долженков О.В. (Рєєстр.картка №407)</u> <u>Н.д.Тимошенко Ю.В. (Рєєстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Рєєстр.картка №439)</u> У пункті 2 частини першої статті 93 слова та розділовий знак «, іншими доказами» – виключити</p>	Відхилено	<p>2) недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами;</p>
		<p><u>-848- Н.д.Левченко Ю.В. (Рєєстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ліленко А.Ю. (Рєєстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головко М.Й. (Рєєстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Рєєстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Рєєстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Рєєстр.картка №90)</u> Пункт 2 частини 1 статті 93 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«2) недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, проведеної відповідно до вимог закону;»</p>	Відхилено	
		<p><u>-849- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Креміль Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u> У пункті 2 частини першої статті 93 слова «іншими доказами» виключити.</p>	Відхилено	
		<p><u>-850- Н.д.Мацола Р.М. (Рєєстр.картка №190)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>У пункті 2 частини першої статті 93 слова «іншими доказами» виключити <u>-851- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині першій статті 93 пункт 2 виключити.</p>	Відхилено	
649.	3) втрати працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи.			3) втрати працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи.
650.	2. Роботодавець має право звільнити працівника на підставі частини першої цієї статті, якщо неможливе переведення працівника за його згодою на іншу роботу, що відповідає стану здоров'я і спеціальності (кваліфікації) працівника. У разі необхідності відповідно до вимог частини другої статті 67 цього Кодексу проводиться навчання працівника новій професії.			2. Роботодавець має право звільнити працівника на підставі частини першої цієї статті, якщо неможливе переведення працівника за його згодою на іншу роботу, що відповідає стану здоров'я і спеціальності (кваліфікації) працівника. У разі необхідності відповідно до вимог частини другої статті 66 цього Кодексу проводиться навчання працівника новій професії.
651.	3. Трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано без попередження про наступне звільнення у разі ухиляння працівника від обов'язкового профілактичного щеплення проти інфекційних хвороб або від періодичного проходження медичного огляду (частина друга статті 74 цього Кодексу).	<p><u>-852- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> Частина третьої статті 93 виключити.</p>	Відхилено	3. Трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано без попередження про наступне звільнення у разі ухиляння працівника від обов'язкового профілактичного щеплення проти інфекційних хвороб або від періодичного проходження медичного огляду (частина друга статті 73 цього Кодексу).
652.	Стаття 94. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності	<p><u>-853- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частина 3 статті 93 викласти у наступній редакції:</p> <p>«3. Трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано без попередження про наступне звільнення у разі ухилення працівника від обов'язкового профілактичного щеплення проти інфекційних хвороб або від періодичного проходження медичного огляду (частина друга статті 74 цього Кодексу).»</p>	Відхилено	<p>Стаття 94. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності</p>
653.	1. Трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця на підставі нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової	<p><u>-854- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> Частина першу статті 94 після слів «у зв'язку з вагітністю та пологами» доповнити</p>	Відхилено	1. Трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця на підставі нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	непрацездатності, не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.	<p>фразою «, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні.»</p> <p><u>-855- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У частині 1 статті 94 після слова «непрацездатності» та перед словами «не враховуючи» додати слова «а також в випадках, коли загальна тривалість такого нез'явлення перевищує 180 днів на рік».</p>	Відхилено	непрацездатності, не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.
654.	2. За працівниками, які тимчасово втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.			2. За працівниками, які тимчасово втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.
655.	3. За працівниками хворими на туберкульоз місце роботи зберігається на весь період тимчасової непрацездатності, крім випадків, коли продовження роботи хворим на туберкульоз протипоказане, у тому числі як контактним. У такому разі їх звільнення здійснюється на підставі пункту 1 частини першої статті 93 цього Кодексу.	<p><u>-856- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>в частині 3 статті 94 після слів «тимчасової непрацездатності», доповнити словами «але не більше як 10 місяців»</p>	Відхилено	3. За працівниками хворими на туберкульоз місце роботи зберігається на весь період тимчасової непрацездатності, крім випадків, коли продовження роботи хворим на туберкульоз протипоказане, у тому числі як контактним. У такому разі їх звільнення здійснюється на підставі пункту 1 частини першої статті 93 цього Кодексу.
656.	Стаття 95. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу			Стаття 95. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу
657.	1. Трудовий договір з працівником може бути розірвано за ініціативою роботодавця у зв'язку з поновленням працівника, який раніше виконував цю роботу, за рішенням суду за умови неможливості переведення його за згодою на іншу роботу.			1. Трудовий договір з працівником може бути розірвано за ініціативою роботодавця у зв'язку з поновленням працівника, який раніше виконував цю роботу, за рішенням суду за умови неможливості переведення його за згодою на іншу роботу.
658.	Стаття 96. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад чотири місяці	<p><u>-857- Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p> <p><u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u></p> <p><u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u></p>	Відхилено	Стаття 96. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад два місяці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> Назву статті викласти в наступній редакції: «Стаття 96. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з безпідставною довготривалою відсутністю працівника на роботі»</p> <p><u>-858- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У назві та тексті статті 96 слова «чотири місяці» замінити словами «два місяці»</p> <p><u>-859- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> Статтю 96 – виключити</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	
659.	<p>1. Трудовий договір з працівником може бути розірвано за ініціативою роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більш як чотири місяці.</p>	<p><u>-860- Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> у частини першої словосполучення «чотири місяці» замінити словосполученням «один місяць».</p> <p><u>-861- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 96. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад чотири місяці</p> <p>1. Трудовий договір з працівником може бути розірвано за ініціативою роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більш як чотири місяці підряд, не рахуючи відсутність працівника у наслідок тимчасової непрацездатності або перебування в АТО.</p> <p><u>-862- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> Частину першу статті 96 доповнити словом «підряд»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. Трудовий договір з працівником може бути розірвано за ініціативою роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більш як два місяці.</p>
660.	<p>Стаття 97. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із встановленням невідповідності працівника займаній посаді</p>	<p><u>-863- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> статтю 97 – виключити</p>	<p>Відхилено</p>	<p>Стаття 97. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із встановленням невідповідності працівника займаній посаді</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
661.	1. Трудовий договір з працівником може бути розірвано у разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді протягом строку випробування, у порядку передбаченому частиною другою статті 42 цього Кодексу.			1. Трудовий договір з працівником може бути розірвано у разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді протягом строку випробування, у порядку передбаченому частиною другою статті 40 цього Кодексу.
662.	§ 6. Припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав			§ 6. Припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав
663.	Стаття 98. Розірвання трудового договору за пропозицією профспілкового органу	<p>-864- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Воропасв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 98 – виключити</p> <p>-865- Н.д.Кремь Т.Д. (Ресстр.картка №282) <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u></p> <p>Статтю 98 викласти в такій редакції: «Стаття 98. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу</p> <p>1. Трудовий договір з керівником юридичної особи повинен бути розірваним за обґрунтованою вимогою виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за колективним</p>	Відхилено	Стаття 98. Розірвання трудового договору за пропозицією профспілкового органу

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

договором.

2. Обґрунтована вимога виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, надсилається органу, посадовій особі, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, і є обов'язковою для розгляду протягом двох тижнів з дня її отримання.

3. За результатами розгляду вимоги орган чи посадова особа, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, приймає рішення про його звільнення на підставі цієї статті або надсилає виборному органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, аргументовану письмову відповідь щодо причин відхилення його вимоги.

-866- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

Статтю 98 викласти в такій редакції:

«Стаття 98. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу

1. Трудовий договір з керівником юридичної особи повинен бути розірваним за обґрунтованою вимогою виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за колективним договором, угодою.

2. Обґрунтована вимога виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, надсилається органу, посадовій особі, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, і є обов'язковою для розгляду протягом двох тижнів з дня її отримання.

3. За результатами розгляду вимоги орган чи посадова особа, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, приймає рішення про його звільнення

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

на підставі цієї статті або надсилає виборному органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, аргументовану письмову відповідь щодо причин відхилення його вимоги.

4. У разі відхилення вимоги виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, або неотримання ним відповіді у зазначений строк виборний орган або профспілка має право звернутися до суду.».

-867- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)

Статтю 98 викласти в такій редакції:

«Стаття 98. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу

1. Трудовий договір з керівником юридичної особи повинен бути розірваним за обґрунтованою вимогою виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за колективним договором, угодою.

2. Обґрунтована вимога виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, надсилається органу, посадовій особі, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, і є обов'язковою для розгляду протягом двох тижнів з дня її отримання.

3. За результатами розгляду вимоги орган чи посадова особа, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, приймає рішення про його звільнення на підставі цієї статті або надсилає виборному органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, аргументовану письмову відповідь щодо причин відхилення його вимоги.

4. У разі відхилення вимоги виборного

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, або неотримання ним відповіді у зазначений строк виборний орган або профспілка має право звернутися до суду.».</p> <p><u>-868- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Статтю 98 викласти в такій редакції: "Стаття 98. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу</p> <p>1. Трудовий договір з керівником юридичної особи повинен бути розірваним за обґрунтованою вимогою виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за колективним договором, угодою.</p> <p>2. Обґрунтована вимога виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, надсилається органу, посадовій особі, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, і є обов'язковою для розгляду протягом двох тижнів з дня її отримання.</p> <p>3. За результатами розгляду вимоги орган чи посадова особа, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, приймає рішення про його звільнення на підставі цієї статті або надсилає виборному органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, аргументовану письмову відповідь щодо причин відхилення його вимоги.</p> <p>4. У разі відхилення вимоги виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, або неотримання ним відповіді у зазначений строк виборний орган або профспілка має право звернутися до суду."</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
664.	<p>1. Трудовий договір з керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним.</p>	<p><u>-869- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частину першу статті 98 викласти в такій редакції: «1. Трудовий договір з керівником юридичної особи повинен бути розірваним за обґрунтованою пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за колективним договором, угодою». <u>-870- Н.д.Дерев'янку Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині першій статті 98 після слова «договору» додати слова «або внесення змін до нього протягом двох тижнів»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. Трудовий договір з керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним.</p>
665.	<p>2. Аргументована пропозиція виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, надсилається органу, посадовій особі, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, і є обов'язковою для розгляду протягом двох тижнів з дня її отримання.</p>			<p>2. Аргументована пропозиція виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, надсилається органу, посадовій особі, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, і є обов'язковою для розгляду протягом двох тижнів з дня її отримання.</p>
666.	<p>3. За результатами розгляду пропозиції орган чи посадова особа, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, приймає рішення про його звільнення на підставі цієї статті або надсилає виборному органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, аргументовану письмову відповідь щодо причин відхилення його пропозиції.</p>			<p>3. За результатами розгляду пропозиції орган чи посадова особа, до компетенції яких належить вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, приймає рішення про його звільнення на підставі цієї статті або надсилає виборному органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, аргументовану письмову відповідь щодо причин відхилення його пропозиції.</p>
667.	<p>4. У разі відхилення пропозиції виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, або неотримання ним відповіді у зазначений строк виборний орган має право звернутися до суду.</p>			<p>4. У разі відхилення пропозиції виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, або неотримання ним відповіді у зазначений строк виборний орган має право звернутися до суду.</p>
668.	<p>Стаття 99. Припинення трудових відносин у зв'язку з призовом або вступом працівника на</p>	<p><u>-871- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Статтю привести до діючої норми</p>	<p>Враховано у статті 253</p>	<p>Стаття 99. Припинення трудових відносин у зв'язку з призовом або вступом працівника на</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
669.	<p>військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний звільнити з роботи працівника у зв'язку з призовом чи вступом його на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу після отримання заяви працівника та документа, що підтверджує зазначені обставини. Звільнення працівника здійснюється не пізніше наступного дня після подання заяви, якщо в ній не визначено інший строк.</p>	<p><u>-872- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>Перше речення ст.99 законопроекту доповнити словами «крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 250 цього Кодексу».</p> <p><u>-873- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p>Доповнити частину 1 абзацем наступного змісту:</p> <p>Роботодавець має право звільнити з роботи працівника у зв'язку з призовом чи вступом</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Відхилено</p>	<p>військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний звільнити з роботи працівника у зв'язку з призовом чи вступом його на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу після отримання заяви працівника та документа, що підтверджує зазначені обставини, крім випадків встановлених частинами третьої та четвертої статті 253 цього Кодексу. Звільнення працівника здійснюється не пізніше наступного дня після подання заяви, якщо в ній не визначено інший строк.</p>
670.	<p>Стаття 100. Розірвання трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи, та у разі скасування рішення про поновлення на роботі</p>			<p>Стаття 100. Розірвання трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи, та у разі скасування рішення про поновлення на роботі</p>
671.	<p>1. Трудовий договір підлягає розірванню в обов'язковому порядку у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, виконання якого виключає можливість продовження працівником роботи.</p>			<p>1. Трудовий договір підлягає розірванню в обов'язковому порядку у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, виконання якого виключає можливість продовження працівником роботи.</p>
672.	<p>2. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи, в день отримання відповідного судового рішення.</p>	<p><u>-874- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>Частина другу статті 100 викласти в такій редакції:</p> <p>«2. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи, у триденний строк з дня отримання копії відповідного судового рішення».</p> <p><u>-875- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p> <p>В частині 2 статті 100 слова «відповідного судового рішення» замінити на «відповідного судового рішення, яке набрало законної</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	<p>2. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи, у триденний строк з дня отримання копії відповідного судового рішення.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

сили».

-876- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)

Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)

Частину другу статті 100 викласти в такій редакції:

«2. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи, у триденний строк з дня отримання копії відповідного судового рішення».

Враховано

-877- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)

Частину другу статті 100 викласти в такій редакції:

«2. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи, у триденний строк з дня отримання копії відповідного судового рішення»

Враховано

673. 3. Роботодавець може розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду апеляційної чи касаційної інстанції, яке скасовує судові рішення про поновлення на роботі, протягом місяця з дня його отримання.

674. Стаття 101. Розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів

675. 1. Батьки неповнолітнього працівника або особи, які їх замінюють, а також відповідні державні органи чи органи місцевого самоврядування мають право вимагати припинення трудових відносин з неповнолітнім працівником, якщо їх продовження загрожує його здоров'ю або не відповідає його інтересам. На обґрунтовану вимогу зазначених осіб роботодавець зобов'язаний звільнити неповнолітнього працівника з роботи.

-878- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)

Стаття 101. Розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів

1. Батьки неповнолітнього працівника або опікуни та піклувальники, які їх замінюють, а також відповідні органи опіки та піклування, мають право вимагати припинення трудових відносин з неповнолітнім працівником, якщо їх продовження загрожує його здоров'ю або не відповідає його інтересам. На обґрунтовану вимогу зазначених осіб роботодавець зобов'язаний звільнити неповнолітнього

Відхилено

3. Роботодавець може розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду апеляційної чи касаційної інстанції, яке скасовує судові рішення про поновлення на роботі, протягом місяця з дня його отримання.

Стаття 101. Розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів

1. Батьки неповнолітнього працівника або особи, які їх замінюють, а також відповідні державні органи чи органи місцевого самоврядування мають право вимагати припинення трудових відносин з неповнолітнім працівником, якщо їх продовження загрожує його здоров'ю або не відповідає його інтересам. На обґрунтовану вимогу зазначених осіб роботодавець зобов'язаний звільнити неповнолітнього працівника з роботи.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		працівника з роботи.		
676.	Стаття 102. Припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця - фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим			Стаття 102. Припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця - фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим
677.	1. Трудові відносини припиняються в разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються спадкоємцям роботодавця в порядку, передбаченому цивільним законодавством.			1. Трудові відносини припиняються в разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються спадкоємцям роботодавця в порядку, передбаченому цивільним законодавством.
678.	Стаття 103. Припинення трудових відносин у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим			Стаття 103. Припинення трудових відносин у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим
679.	1. Трудові відносини припиняються в разі смерті працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим з дня смерті або дня набрання законної сили рішенням суду. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються роботодавцю його спадкоємцями або особами, які понесли витрати на поховання, на підставі належно оформлених документів, що підтверджують такі витрати.	<u>-879- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> друге речення частини першої статті 103 викласти у такій редакції : «Суми заробітної плати, пенсії, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності - входять до складу спадщини»;	Відхилено	1. Трудові відносини припиняються в разі смерті працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим з дня смерті або дня набрання законної сили рішенням суду.
680.	Стаття 104. Припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу	<u>-880- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> Речення друге частини першої статті 103 виключити. <u>-881- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині першій статті 103 слова «або особами, які понесли витрати на поховання» виключити.	Враховано Враховано	
680.	Стаття 104. Припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу	<u>-882- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> Статтю 104 викласти у такій редакції: «Стаття 104. Припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу	Відхилено	Стаття 104. Припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>1. У разі якщо порушення правил прийняття на роботу сталося з вини працівника, такий працівник може бути звільнений роботодавцем з цієї підстави в разі його відмови від переведення або неможливості переведення на іншу роботу.</p> <p>2. Припинення трудових відносин з працівником, якого було прийнято на роботу всупереч рішенням суду про заборону займати певні посади або займатися певними видами діяльності, настає не пізніше дня наступного за днем вручення роботодавцеві відповідного судового рішення або вимоги державного органу».</p> <p><u>-883- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> Стаття 104 проекту запроваджує нову підставу припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу. Фактично цією статтею роботодавець усувається від відповідальності за те, що прийняв на роботу особу, яку не мав би приймати, що є неприпустимим, тому потребує виключення ця стаття.</p>	Відхилено	
681.	1. Трудові відносини припиняються в разі прийняття на роботу працівника, який відповідно до законодавства не мав права її виконувати, якщо зазначені порушення не можуть бути усунені.			1. Трудові відносини припиняються в разі прийняття на роботу працівника, який відповідно до законодавства не мав права її виконувати, якщо зазначені порушення не можуть бути усунені.
682.	2. У разі якщо порушення правил прийняття на роботу сталося не з вини працівника, такий працівник може бути звільнений на цій підставі лише в разі його відмови від переведення або неможливості переведення на іншу роботу.			2. У разі якщо порушення правил прийняття на роботу сталося не з вини працівника, такий працівник може бути звільнений на цій підставі лише в разі його відмови від переведення або неможливості переведення на іншу роботу.
683.	3. У разі якщо порушення правил прийняття на роботу сталося з вини працівника, такий працівник може бути звільнений роботодавцем з цієї підстави незалежно від можливості переведення його на іншу роботу.			3. У разі якщо порушення правил прийняття на роботу сталося з вини працівника, такий працівник може бути звільнений роботодавцем з цієї підстави незалежно від можливості переведення його на іншу роботу.
684.	4. Припинення трудових відносин з працівником, якого було прийнято на роботу всупереч рішенням суду про заборону займати певні посади або займатися певними видами діяльності, настає не пізніше дня наступного за днем вручення роботодавцеві відповідного судового рішення або вимоги державного органу.	<p><u>-884- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак Л.Л. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p>	Відхилено	4. Припинення трудових відносин з працівником, якого було прийнято на роботу всупереч рішенням суду про заборону займати певні посади або займатися певними видами діяльності, настає не пізніше дня наступного за днем вручення роботодавцеві відповідного судового рішення або вимоги державного органу.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
685.	Стаття 105. Припинення трудових відносин з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин	<p><u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</i></u></p> <p>Частина 4 статті 104 доповнити новим абзацом 2 такого змісту: «Трудові відносини припиняються в разі недійсності трудового договору, якщо неможливо усунути умови, що спричинили його недійсність, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону.».</p> <p><u><i>-885- Н.д.Мищенко С.Г. (Рєєстр.картка №98)</i></u></p> <p>Стаття 105 проекту Кодексу регламентує питання припинення трудових відносин з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин. Водночас проект не регулює питання щодо виплати чи компенсації невиплаченої зарплати, невикористаної відпустки та ін. у разі настання зазначених підстав, тому статтю 105 пропоную доопрацювати</p>	Відхилено	Стаття 105. Припинення трудових відносин з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин
686.	1. Трудові відносини з працівником може бути припинено з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають їх продовженню (військові дії, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи інші надзвичайні обставини), якщо така обставина оголошена органом влади у встановленому законом України порядку.	<p><u><i>-886- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</i></u> <u><i>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</i></u> <u><i>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</i></u> <u><i>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</i></u></p> <p>Доповнити Кодекс новою статтею 105-1 такого змісту:</p> <p>«Стаття 105-1. Гарантії права на працю представників працівників</p> <p>1. Члени виборного органу первинної профспілкової організації (у тому числі структурних підрозділів), профспілковий представник можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).</p> <p>2. Працівники, які раніше обиралися до складу виборного органу первинної профспілкової організації, організації профспілки, профспілковим представником не</p>	Враховано частково	1. Трудові відносини з працівником може бути припинено з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають їх продовженню (військові дії, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи інші надзвичайні обставини), якщо така обставина оголошена органом влади у порядку встановленому законом.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця протягом року після закінчення терміну, на який вони обиралися чи закінчення повноважень щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту), крім випадків ліквідації юридичної особи, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також звільнення з підстав, передбачених статтею 93 цього Кодексу.

3. Звільнення за ініціативою роботодавця вільно обраних працівниками представників, якщо вони здійснюють представництво від імені всіх працівників, може мати місце протягом строку їх повноважень лише за згодою зборів (конференції) працівників, якими вони були обрані.»

-887- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Враховано частково

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Доповнити Кодекс після статті 105 новою статтею 106 такого змісту:

"Стаття 106. Гарантії права на працю представників працівників

1. Члени виборного органу первинної профспілкової організації (у тому числі структурних підрозділів), профспілковий представник можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

2. Працівники, які раніше обиралися до складу виборного органу первинної профспілкової організації, організації профспілки, профспілковим представником не можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця протягом року після закінчення терміну, на який вони обиралися чи закінчення повноважень щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту), крім випадків ліквідації юридичної особи, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також звільнення з підстав, передбачених статтею 93 цього Кодексу.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

3. Звільнення за ініціативою роботодавця вільно обраних працівниками представників, якщо вони здійснюють представництво від імені всіх працівників, може мати місце протягом строку їх повноважень лише за згодою зборів (конференції) працівників, якими вони були обрані."

-888- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)

Після статті 105 доповнити новим параграфом 7 «Припинення трудових відносин у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство, установу чи організацію» та статтею 106 такого змісту: «Стаття 106. Припинення трудових відносин у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство, установу чи організацію

1. Трудові відносини припиняються у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, установу чи організацію. Згода працівника на переведення має бути оформлена у вигляді письмової заяви.

2. Підприємство, установа, організація, на яку переводиться працівник, подає клопотання про переведення працівника з обов'язковим зазначенням строку, протягом якого працівника необхідно звільнити з попереднього місця роботи. Протягом цього строку діє обов'язок прийняти працівника на інше підприємство, установу, організацію в порядку переведення.

3. Роботодавець, до якого звернувся працівник із заявою про припинення трудових відносин у зв'язку із переведенням на інше підприємство, установу чи організацію, зобов'язаний розглянути дану заяву і прийняти рішення про її задоволення чи відмову в задоволенні у чотирнадцятиденний строк.»

У зв'язку з цим статті 106-398 вважати статтями 107-399.

-889- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)

Доповнити Кодекс новою статтею 105-1 такого змісту:

«Стаття 105-1. Гарантії права на працю представників працівників

1. Члени виборного органу первинної

Враховано по суті у статті 82

Враховано редакційно

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

профспілкової організації (у тому числі структурних підрозділів), профспілковий представник можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

2. Працівники, які раніше обиралися до складу виборного органу первинної профспілкової організації, організації профспілки, профспілковим представником не можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця протягом року після закінчення терміну, на який вони обиралися чи закінчення повноважень щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту), крім випадків ліквідації юридичної особи, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також звільнення з підстав, передбачених статтею 93 цього Кодексу.

3. Звільнення за ініціативою роботодавця вільно обраних працівниками представників, якщо вони здійснюють представництво від імені всіх працівників, може мати місце протягом строку їх повноважень лише за згодою зборів (конференції) працівників, якими вони були обрані.»

-890- Н.д.Валентиров С.В. (Рєєстр.картка №81)

Н.д.Пономарьов О.С. (Рєєстр.картка №78)

Доповнити **ною** статтею **105-1** наступного змісту:

«Стаття 105-1. Гарантії права на працю представників працівників

1. Члени виборного органу первинної профспілкової організації (у тому числі структурних підрозділів), профспілкових представник можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї прослідки (об'єднання профспілок).

2. Працівники, які раніше обиралися до складу виборного органу первинної профспілкової організації, організації профспілки, профспілковим представником не можуть бути звільнені за ініціативою

Враховано
редакційно

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>роботодавця протягом року після закінчення терміну, на який вони обиралися чи закінчення повноважень щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту), крім випадків ліквідації юридичної особи, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також звільнення з підстав, передбачених статтею 93 цього Кодексу.</p> <p>3. Звільнення за ініціативою роботодавця вільно обраних працівниками представників, якщо вони здійснюють представництво від імені всіх працівників, може мати місце протягом строку їх повноважень лише за згодою зборів (конференції) працівників, якими вони були обрані».</p>		
687.	Глава 6. Порядок звільнення працівників			Глава 6. Порядок звільнення працівників
688.	Стаття 106. Обмеження звільнення працівників			Стаття 106. Обмеження звільнення працівників
689.	1. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, крім випадків звільнення на підставі статті 94 цього Кодексу та у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.	<p><u>-891- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> В ч.1 ст.106 законопроекту слово «та» замінити словами «у разі поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника».</p>	Враховано редакційно	1. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, крім випадків звільнення на підставі статей 94 - 96 цього Кодексу та у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.
690.	2. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період перебування працівника у відпустці, крім випадку звільнення у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.	<p><u>-892- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>У частині першій статті 106 після слова та цифри «статті 94» замінити словами та цифрами «статтей 94 - 96»»</p>	Враховано	2. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період перебування працівника у відпустці, крім випадку звільнення у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.
691.	3. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період перебування працівника у відрядженні.	<p><u>-893- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка</u></p>	Відхилено	3. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період перебування працівника у відрядженні.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

№20)

Стаття 106. Обмеження звільнення працівників

1. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, крім випадків звільнення на підставі статті 94 цього Кодексу та у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

2. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період перебування працівника у відпустці, крім випадку звільнення у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

3. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період перебування працівника у відрядженні.

4. забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період перебування його в АТО.

692. Стаття 107. Обмеження звільнення працівників віком до вісімнадцяти років

~~-894- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)~~

~~Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)~~

~~Н.д.Семенюха Р.С. (Ресстр.картка №379)~~

~~Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)~~

~~Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)~~

~~Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)~~

~~Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)~~

~~Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)~~

~~Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)~~

~~Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)~~

Статтю 107 виключити.

~~-895- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)~~

Статтю 107 пропоную викласти у такій редакції:

«Стаття 107. Обмеження звільнення працівників віком до вісімнадцяти років

1. Звільнення працівників віком до вісімнадцяти років за ініціативою роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у статтях 92, 93, 95 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування».

Відхилено

Стаття 107. Обмеження звільнення працівників віком до вісімнадцяти років

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
693.	<p>1. Звільнення працівників віком до вісімнадцяти років за ініціативою роботодавця не допускається, крім випадків звільнення з підстав, визначених статтями 92, 93 цього Кодексу, ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця. Звільнення працівників віком до вісімнадцяти років допускається за умови отримання згоди служби у справах дітей, крім підстав, визначених статтею 96 цього Кодексу.</p>			<p>1. Звільнення працівників віком до вісімнадцяти років за ініціативою роботодавця не допускається, крім випадків звільнення з підстав, визначених статтями 92, 93 цього Кодексу, ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця. Звільнення працівників віком до вісімнадцяти років допускається за умови отримання згоди служби у справах дітей, крім підстав, визначених статтею 96 цього Кодексу.</p>
694.	<p>Стаття 108. Заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів</p>	<p>-896- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416) У назві статті 108 проекту вилучити слова «віком до трьох років, та одиноких матерів», оскільки у статті мова йде також й про жінок, які мають дітей-інвалідів.</p> <p>-897- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168) Статтю 108 викласти в такій редакції: Стаття 108. Заборона звільнення вагітних жінок, осіб, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матері чи батька 1. Забороняється звільнення вагітних жінок, і осіб, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця. 2. Забороняється звільнення одиноких матері чи батька, які мають дитину-інваліда, дитину віком до 15 років, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також з підстав, передбачених статтями 92, 94 та 96 цього Кодексу. 3. У випадках звільнення працівників зазначених у частинах першій та другій цієї статті у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору їм виплачується вихідна допомога у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p>	<p>Стаття 108. Заборона звільнення вагітних жінок, працівників, які мають дітей, та одиноких матерів (батьків)</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-898- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У назві статті 108 слова «віком до трьох років» виключити</p> <p><u>-899- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Назву статті 108 законопроекту доповнити словами «чи батьків».</p> <p><u>-900- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Назву та частину другу статті 108 після слів "одиноких матерів" доповнити словами в дужках "(батьків)".</p> <p><u>-901- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У назві статті 108 слова «одиноких матерів» замінити словами «одиноких матерів (батьків)».</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p>	
695.	1. Забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.	<p><u>-902- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> частину першу після слів «трьох років» доповнити знаками, словами та цифрами «(до шести років – частина друга статті 194)»;</p>	Відхилено	1. Забороняється звільнення вагітних жінок за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.
		<p><u>-903- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> У статті 108: частину першу після слів «трьох років» доповнити знаками, словами та цифрами «(до шести років – частина друга статті 194)»; у частині другій слова та цифри «а також з підстав, передбачених статтями 92, 94 та 96 цього Кодексу» виключити.</p>	Враховано частково	
		<p><u>-904- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У частині першій статті 108 слова «і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда» - виключити</p>	Враховано	
		<p><u>-905- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u></p>	Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
696.	<p>2. Забороняється звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також з підстав, передбачених статтями 92, 94 та 96 цього Кодексу.</p>	<p>У статті 108 частину першу після слів «трьох років» доповнити знаками, словами та цифрами «(до шести років – частина друга статті 194)»;</p> <p>у частині другій слова та цифри «а також з підстав, передбачених статтями 92, 94 та 96 цього Кодексу» виключити.</p> <p><u>-906- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>у частині другій статті 108 словосполучення «а також з підстав, передбачених статтями 92, 94 та 96 цього Кодексу» - виключити;</p> <p><u>-907- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Частина другу статті 108 викласти в такій редакції:</p> <p>«2. Забороняється звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга статті 194) або дитину-інваліда, одиноких матерів (батьків), які мають дітей віком до 15 років, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця та з підстав, передбачених статтями 92 та 96 цього Кодексу.»</p> <p><u>-908- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p>	Враховано частково	<p>2. Забороняється звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга статті 197) або дитину-інваліда, одиноких матерів (батьків), які мають дітей віком до 15 років, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця та з підстав, передбачених статтями 92 та 96 цього Кодексу.</p>
			Враховано	
			Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У назві статті 108 та в частині 1 статті 108 слово «жінок» замінити на слово «працівників», а частину 2 статті 108 виключити.</p> <p><u>-909- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> Частину другу статті 108 викласти у такій редакції: «2. Забороняється звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років з підстав, передбачених статтями 92, 94, пунктом 2 частини 1 статті 93 та статтею 96 цього Кодексу, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.»</p> <p><u>-910- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Частину 2 статті 108 законопроекту після слів «одиноких матерів» доповнити словами «чи батьків».</p> <p><u>-911- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> У частині другій статті 108 проекту слова «одиноких матерів» замінити словами «одиноких матерів (одиноких батьків, осіб з обмеженими фізичними здатностями) які мають дітей віком до 15 років або дитину-інваліда».</p> <p><u>-912- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині другій статті 108 слова «одиноких матерів» замінити словами «одиноких матерів (батьків)».</p> <p><u>-913- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині третій статті 109 слово «тримісячної» замінити словом «шестимісячної».</p> <p><u>-914- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>3. У випадках звільнення працівників зазначених у частинах першій та другій цієї статті у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору їм виплачується вихідна допомога у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.</p>

697.

3. У випадках звільнення працівників зазначених у частинах першій та другій цієї статті у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору їм виплачується вихідна допомога у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисосіно І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> Частину 3 статті 108 вважати частиною 2.</p>		
		<p>-915- <u><i>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</i></u> <u><i>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисосіно І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u></p>	Відхилено	
		<p>У частині 3 статті 108 слова «у частинах першій та другій» замінити на слова «у частині першій».</p>		
		<p>-916- <u><i>Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</i></u> <u><i>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</i></u> <u><i>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</i></u> <u><i>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</i></u> <u><i>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</i></u> <u><i>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</i></u> <u><i>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</i></u> <u><i>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</i></u> <u><i>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</i></u></p>	Відхилено	
		<p>після частини третьої статті 108 додати частину четверту наступного змісту: «4. Частини 1 та 2 цієї статті не застосовується до випадків та умов, зазначених у ст.ст. 92, 93, 94, 95, 96, 97, 100»</p>		
		<p>-917- <u><i>Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</i></u> <u><i>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</i></u> <u><i>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</i></u></p>	Враховано	
		<p>Після статті 108 доповнити новою статтею такого змісту: «Стаття -. Припинення трудових відносин з працівниками, які є представниками працівників</p>		<p>Стаття 109. Припинення трудових відносин з працівниками, які є представниками працівників 1. Члени виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковий представник) можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>1. Члени виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковий представник) можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки.</p> <p>2. Працівники, які раніше обиралися головою первинної профспілкової організації (профспілковим представником) не можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця протягом року після закінчення терміну, на який вони обиралися, крім звільнення на підставі статті 86 цього Кодексу.</p> <p>3. Вільно обрані працівники представників, якщо вони здійснюють представництво від імені всіх працівників, можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця на підставі статті 86 цього Кодексу лише за наявності попередньої згоди зборів (конференції) працівників, якими вони були обрані. »</p>		<p>2. Працівники, які раніше обиралися головою первинної профспілкової організації (профспілковим представником) не можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця протягом року після закінчення терміну, на який вони обиралися, крім звільнення на підставі статті 86 цього Кодексу.</p> <p>3. Вільно обрані працівники представників, якщо вони здійснюють представництво від імені всіх працівників, можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця на підставі статті 86 цього Кодексу лише за наявності попередньої згоди зборів (конференції) працівників, якими вони були обрані.</p>
698.	Стаття 109. Заборона звільнення з мотивів досягнення працівником пенсійного віку чи отримання ним права на пенсію	<p><u>-918- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> Статтю 109 – виключити</p>	Відхилено	Стаття 110. Заборона звільнення з мотивів досягнення працівником пенсійного віку чи отримання ним права на пенсію
699.	1. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця з мотивів досягнення ним пенсійного віку чи отримання права на пенсію або допомогу, що призначається замість пенсії, крім випадків, встановлених законом.			1. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця з мотивів досягнення ним пенсійного віку чи отримання права на пенсію або допомогу, що призначається замість пенсії, крім випадків, встановлених законом.
700.	Стаття 110. Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення	<p><u>-919- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У назві статті 110 слово «незаконного» замінити словом «необґрунтованого».</p> <p><u>-920- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)</u></p>	Враховано	Стаття 111. Надання працівникам можливостей для захисту від необґрунтованого звільнення
			Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Івченко В.Є. (Рєстр.картка №439)

Статтю 110 викласти у такій редакції:

«Стаття 110. Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення

1. Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 86, 92, 93, 97 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати докази щодо рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків, **які мають бути в обов'язковому порядку розглянуті роботодавцем до прийняття рішення про звільнення працівника.»**

701. 1. Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 86, 92, 93, 97 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати докази щодо рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків.

-921- Н.д.Каплін С.М. (Рєстр.картка №144)**Н.д.Шипко А.Ф. (Рєстр.картка №35)****Н.д.Величкович М.Р. (Рєстр.картка №265)**

Частина першу статті 110 викласти в такій редакції

«1. Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 86, 92, 93, 97 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати підтвердження щодо рівня кваліфікації, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу висунутих роботодавцем звинувачень у порушенні, невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків.»

-922- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Рєстр.картка №37)

В частині 1 статті 110 слово «докази» замінити на «підтвердження», словосполучення «з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків.» замінити на «з приводу висунутих роботодавцем звинувачень у порушенні, невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків»

-923- Н.д.Мацола Р.М. (Рєстр.картка №190)

Частина першу статті 110 викласти в такій редакції

«1. Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 86, 92, 93, 97 цього Кодексу, повинно передувати надання їм

Враховано частково

Враховано частково

Враховано частково

1. Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 86, 92, 93, 97 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати підтвердження рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків, які мають бути в обов'язковому порядку розглянуті роботодавцем до прийняття рішення про звільнення працівника.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>можливості надати підтвердження щодо рівня кваліфікації, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу висунутих роботодавцем звинувачень у порушенні, невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків.»</p> <p><u>-924- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>Статтю 110 доповнити новою частиною другою такого змісту:</p> <p>«2. Докази, надані в порядку частини першої даної статті цього Кодексу, розглядаються та враховуються роботодавцем під час прийняття рішення про звільнення працівників.»</p> <p><u>-925- Н.д.Креміль Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u></p> <p><u>Н.д.Креміль Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u></p> <p>Частина першу статті 110 викласти в такій редакції</p> <p>«1. Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 86, 92, 93, 97 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати підтвердження щодо рівня кваліфікації, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу висунутих роботодавцем звинувачень у порушенні, невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків.»</p> <p><u>-926- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Частина першу статті 110 викласти в такій редакції</p> <p>"1. Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 86, 92, 93, 97 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати підтвердження щодо рівня кваліфікації, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу висунутих роботодавцем звинувачень у порушенні, невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків."</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p>	
702.	Стаття 111. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)	<p><u>-927- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u></p> <p><u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u></p> <p><u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p> <p><u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u></p>	Відхилено	Стаття 112. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u><i>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</i></u> <u><i>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</i></u> <u><i>Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</i></u> <u><i>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</i></u> <u><i>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</i></u> <u><i>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</i></u> <u><i>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</i></u> Статтю 111 – виключити. <u><i>-928- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</i></u> <u><i>Н.д.Глленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</i></u> <u><i>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</i></u> <u><i>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</i></u> <u><i>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</i></u> <u><i>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</i></u></p> <p>Статтю 111 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«Стаття 111. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)</p> <p>1. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1, 2 частини першої статті 92, пунктами 1 і 2 частини першої статті 93, статтею 97 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), членом якої є працівник.»</p> <u><i>-929- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</i></u>	Відхилено	
		<p>Статтю 111 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 111. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)</p> <p>1. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1 - 3 частини першої та пунктами 4, 5 частини другої статті 92, частиною першою статті 93, статтею 94 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на</p>	Враховано редакційно у статті 112	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>підприємстві, членом якої є працівник.</p> <p>2. Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, погодження на його звільнення надає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець.»</p> <p><u>-930- Н.д.Кремій Т.Д. (Рєстр.картка №282)</u></p> <p><u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєстр.картка №272)</u></p> <p>Статтю 111 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 111. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)</p> <p>1.Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1 - 3 частини першої та пунктами 4, 5 частини другої статті 92, частиною першою статті 93, статтею 94 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник.</p> <p>2. Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, погодження на його звільнення надає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець.».</p> <p><u>-931- Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєстр.картка №158)</u></p> <p>Статтю 111 викласти в редакції:</p> <p>«Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)</p> <p>1. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1–3 частини першої, пунктами 2, 4–5 частини другої статті 92, пунктами 1 і 2 частини першої статті 93, 94 цього Кодексу, допускається після отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковим</p>	<p>Враховано редакційно у статті 112</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник».

-932- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Статтю 111 викласти в такій редакції:

"Стаття 111. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)

1.Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1 - 3 частини першої та пунктами 4, 5 частини другої статті 92, частиною першою статті 93, статтею 94 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник.

2. Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, погодження на його звільнення надає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець."

Враховано
редакційно у статті 112

-933- Н.д.Тимошенко Юл.В. (Ресстр.картка №435)

Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)

Статтю 111 викласти у такій редакції:

«Стаття 111. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)

1. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, **пунктами 1 і 2 частини першої статті 92, пунктами 2, 4, 5 частини другої статті 92**, пунктами 1 і 2 частини першої статті 93 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник.»

Відхилено

-934- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Шупко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Враховано
редакційно у статті 113

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Статтю 111 викласти в такій редакції: «Стаття 111. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) 1.Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1 - 3 частини першої та пунктами 4, 5 частини другої статті 92, частиною першою статті 93, статтею 94 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник. 2. Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, погодження на його звільнення надає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець.»</p>		
703.	<p>1. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1 і 2 частини першої статті 93 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник.</p>	<p><u>-935- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</u> частину першу статті 111 викласти у наступній редакції: «1. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтями 87, 93, пунктами 1 і 2 частини першої статті 94, статтями 95, 97 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник.»</p>	Відхилено	<p>1. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1 і 2 частини першої статті 93 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник.</p>
		<p><u>-936- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> Частину першу викласти в такій редакції: 1.Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1 - 3 частини першої та пунктами 4,5 частини другої статті 92, частиною першою статті 93, статтею 94 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник.</p>	Відхилено	
		<p><u>-937- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u></p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Доповнити статтю частиною другою такого змісту.</p> <p>2. Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, погодження на його звільнення надає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець. <u>-938- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</u></p> <p>Статтю 111 доповнити частиною другою у такій редакції:</p> <p>«2. Якщо роботодавець звільнив працівника всупереч рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) працівник може звернутися до суду із заявою про поновлення його на роботі».</p> <p>Право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб гарантовано статтею 55 Конституції України. Це право не залежить від наявності чи відсутності позиції виборного профспілкового органу або від врахування чи неврахування пропозицій цього органу.</p> <p><u>-939- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Гльок А.О. (Ресстр.картка №128)</u></p> <p>Частину першу статті 111 викласти в такій редакції:</p> <p>«1. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктами 1, 2 та 3 частини першої статті 93 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник.»</p> <p><u>-940- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u></p> <p>У частині першій статті 111 після цифр «93» додати цифри «97».</p> <p><u>-941- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p>	<p>редакційно у статті 112</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>Стаття 113. Порядок погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця</p>
704.	Стаття 112. Порядок погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця		Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)
Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)
Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)
Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)
Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)
Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)

Статтю 112 – виключити

705. 1. У випадках, передбачених статтею 111 цього Кодексу, роботодавець надсилає запит до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що діє на підприємстві, про звільнення працівника, який є членом цієї профспілки. До запиту додаються проект наказу (розпорядження) про звільнення та документи, що підтверджують наявність підстав для звільнення.

~~*-942- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)*~~

Стаття 112. Порядок погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця

1. У випадках, передбачених статтею 111 цього Кодексу, роботодавець надсилає запит до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що діє на підприємстві, про звільнення працівника, який є членом цієї профспілки. До запиту додаються проект наказу (розпорядження) про звільнення та документи, що підтверджують наявність підстав для звільнення.

2. Запит роботодавця розглядається у присутності працівника (його представника) та особи, уповноваженої роботодавцем. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд запиту роботодавця відкладається до наступного засідання. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин, якщо є повідомлення, що працівник ознайомлений про дату і час засідання, запит роботодавця розглядається за відсутності працівника (його представника).

При розгляді запиту виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) перевіряє відповідність пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству та дотримання процедури розірвання трудового договору.

~~*-943- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)*~~

Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)

Н.д.Драйок С.Є. (Ресстр.картка №231)

частину першу статті 112 доповнити

Відхилено

1. У випадках, передбачених статтею 112 цього Кодексу, роботодавець надсилає запит до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що діє на підприємстві, про звільнення працівника, який є членом цієї профспілки. Якщо працівник одночасно є членом кількох профспілок, які діють в юридичній особі, запит про розірвання з ним трудового договору розглядає виборний орган первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець. До запиту додаються проект наказу (розпорядження) про звільнення та документи, що підтверджують наявність підстав для звільнення.

Враховано

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
706.	<p>2. Запит роботодавця розглядається у присутності працівника (його представника) та особи, уповноваженої роботодавцем. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд запиту роботодавця відкладається до наступного засідання. У разі повторної неявки працівника (його представника) запит роботодавця розглядається за відсутності працівника (його представника).</p>	<p>новим другим реченням такого змісту: «Якщо працівник одночасно є членом кількох профспілок, які діють в юридичній особі, запит про розірвання з ним трудового договору розглядає виборний орган первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець».</p> <p><u>-944- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> абзац перший частин другої викласти в такій редакції: «2. Запит роботодавця розглядається у присутності працівника (його представника). За запрошенням виборного органу первинної профспілкової організації на засіданні може бути присутня особа, уповноважена роботодавцем. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд запиту роботодавця відкладається до наступного засідання. У разі повторної неявки працівника (його представника) запит роботодавця розглядається за відсутності працівника (його представника). Якщо на засідання не з'явився уповноважений представник роботодавця, розгляд запиту роботодавця відбувається без його присутності.»;</p> <p><u>-945- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині другій статті 112 після слів «засідання», «неявки працівника» додати слова «без поважних причин».</p> <p><u>-946- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> У статті 112: абзац перший частин другої викласти в такій редакції: «2. Запит роботодавця розглядається у присутності працівника (його представника). За запрошенням виборного органу первинної профспілкової організації на засіданні може бути присутня особа, уповноважена роботодавцем. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд запиту роботодавця відкладається до наступного засідання. У разі повторної неявки працівника (його представника) запит роботодавця розглядається за відсутності працівника (його представника). Якщо на</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p>	<p>2. Запит роботодавця розглядається у присутності працівника (його представника) та особи, уповноваженої роботодавцем. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд запиту роботодавця відкладається до наступного засідання. У разі повторної неявки працівника (його представника) запит роботодавця розглядається за відсутності працівника (його представника).</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>засідання не з'явився уповноважений представник роботодавця, розгляд запиту роботодавця відбувається без його присутності.»;</p> <p>у абзаці другому частини третьої слова «або отримання невмотивованого рішення про відмову у погодженні звільнення» замінити словами «або відсутності обґрунтування в рішенні про відмову у погодженні звільнення»;</p> <p>у частині п'ятій слово «пропозиціям» замінити словом «рішенню».</p> <p><u>-947- Н.д.Кремій Т.Д. (Рєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєстр.картка №272)</u> У статті 112: абзац перший частин другої викласти в такій редакції: «2. Запит роботодавця розглядається у присутності працівника (його представника). За запрошенням виборного органу первинної профспілкової організації на засіданні може бути присутня особа, уповноважена роботодавцем. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд запиту роботодавця відкладається до наступного засідання. У разі повторної неявки працівника (його представника) запит роботодавця розглядається за відсутності працівника (його представника). Якщо на засідання не з'явився уповноважений представник роботодавця, розгляд запиту роботодавця відбувається без його присутності.»;</p> <p>у абзаці другому частини третьої слова «або отримання невмотивованого рішення про відмову у погодженні звільнення» замінити словами «або відсутності обґрунтування в рішенні про відмову у погодженні звільнення»;</p> <p>у частині п'ятій слово «пропозиціям» замінити словом «рішенню».</p> <p><u>-948- Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєстр.картка</u></p>	<p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>№158)</u> З частини 2 статті 112 вилучити слова «та особи, уповноваженої роботодавцем».</p> <p>-949- Н.д.Дерев'яно Ю.Б. (Ресстр.картка</p>	Відхилено	
		<p><u>№87)</u> У частині другій статті 112 слова «його представника» виключити.</p> <p>-950- Н.д.Дерев'яно Ю.Б. (Ресстр.картка</p>	Відхилено	
		<p><u>№87)</u> У абзаци першому частини третьої статті 112 після слова «запиту» додати «за виключенням випадків, коли працівник не може з'явитись через тимчасову втрату непрацездатності на засідання виборного органу первинної профспілкової організації».</p> <p>-951- Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка</p>	Враховано частково	
		<p><u>№265)</u> Частини 2, 3 і 5 викласти в такій редакції: «2. Запит роботодавця розглядається у присутності працівника (його представника). За запрошенням виборного органу первинної профспілкової організації на засіданні може бути присутня особа, уповноважена роботодавцем. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд запити роботодавця відкладається до наступного засідання. У разі повторної неявки працівника (його представника) запит роботодавця розглядається за відсутності працівника (його представника). Якщо на засідання не з'явився уповноважений представник роботодавця, розгляд запити роботодавця відбувається без його присутності.</p> <p>При розгляді запити виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) перевіряє відповідність пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству та дотримання процедури розірвання трудового договору.</p> <p>3. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повинен розглянути запит роботодавця і прийняти рішення протягом 14 календарних днів з дня отримання запити. Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) має бути викладено в</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>письмовій формі і не пізніше наступного дня з дня його прийняття передано роботодавцю. У разі відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у погодженні звільнення працівника в рішенні мають бути викладені причини такої відмови.</p> <p>У разі неотримання роботодавцем у зазначені строки рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або відсутності обґрунтування в рішенні про відмову у погодженні звільнення роботодавець має право звільнити працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).».</p> <p>«5. У разі звільнення працівника всупереч рішенню виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) цей орган (представник) і працівник можуть звернутися до суду із заявою про поновлення працівника на роботі.».</p> <p><u>-952- Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєстр.картка №158)</u></p> <p>З частини 2 статті 112 вилучити слова «та особи, уповноваженої роботодавцем».</p> <p><u>-953- Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєстр.картка №158)</u></p> <p>З частини 2 статті 112 вилучити речення «При розгляді запиту виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) перевіряє відповідність пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству та дотримання процедури розірвання трудового договору».</p> <p><u>-954- Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєстр.картка №158)</u></p> <p>Частина 2 статті 112 викласти в редакції:</p> <p>«Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час трудового договору або в період його дії можуть домовитися про виконання працівником елементів двох або більшої</p>		
			Відхилено	
			Відхилено	
			Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>кількості трудових функцій на умовах сумісництва. Роботодавець не має право звільнити працівника за відмову від покладення на нього додаткових трудових функцій».</p> <p><u>-955- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У статті 112: абзац перший частин другої викласти в такій редакції: "2. Запит роботодавця розглядається у присутності працівника (його представника). За запрошенням виборного органу первинної профспілкової організації на засіданні може бути присутня особа, уповноважена роботодавцем. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд запиту роботодавця відкладається до наступного засідання. У разі повторної неявки працівника (його представника) запит роботодавця розглядається за відсутності працівника (його представника). Якщо на засідання не з'явився уповноважений представник роботодавця, розгляд запиту роботодавця відбувається без його присутності."; у абзаці другому частини третьої слова "або отримання невмотивованого рішення про відмову у погодженні звільнення" замінити словами "або відсутності обґрунтування в рішенні про відмову у погодженні звільнення"; у частині п'ятій слово "пропозиціям" замінити словом "рішенню".</p>	Враховано частково	
707.	<p>При розгляді запиту виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) перевіряє відповідність пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству та дотримання процедури розірвання трудового договору.</p>	<p><u>-956- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Ільюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u> Абзац другий частини другої статті 112 викласти в такій редакції: «При розгляді запиту виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) перевіряє відповідність пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству, дотримання процедури розірвання трудового договору та дотримання прав і гарантій працівника</p>	Відхилено	<p>При розгляді запиту виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) перевіряє відповідність пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству та дотримання процедури розірвання трудового договору.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
708.	<p>3. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повинен розглянути запит роботодавця і прийняти рішення протягом 14 календарних днів з дня отримання запиту. Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) має бути викладено в письмовій формі і не пізніше наступного дня з дня його прийняття передано роботодавцю. У разі відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у погодженні звільнення працівника в рішенні мають бути викладені причини такої відмови.</p>	<p>при звільненні.» -957- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386) Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35) Друге речення абзацу першого частини третьої статті 112 доповнити словами «і протягом трьох робочих днів з дня його прийняття передано роботодавцю».</p> <p>-958- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) В частині 3 статті 112 слова «не пізніше наступного дня» замінити словами «не пізніше трьох робочих».</p>	Відхилено	<p>3. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повинен розглянути запит роботодавця і прийняти рішення протягом 14 календарних днів з дня отримання запиту. Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) має бути викладено в письмовій формі і не пізніше наступного дня з дня його прийняття передано роботодавцю. У разі відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у погодженні звільнення працівника в рішенні мають бути викладені причини такої відмови.</p>
709.	<p>У разі неотримання роботодавцем у зазначені строки рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або отримання невмотивованого рішення про відмову у погодженні звільнення роботодавець має право звільнити працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>	<p>-959- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144) у абзаці другому частини третьої слова «або отримання невмотивованого рішення про відмову у погодженні звільнення» замінити словами «або відсутності обґрунтування в рішенні про відмову у погодженні звільнення»;</p>	Відхилено	<p>У разі неотримання роботодавцем у зазначені строки рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або отримання невмотивованого рішення про відмову у погодженні звільнення роботодавець має право звільнити працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>
710.	<p>4. Роботодавець має право звільнити працівника протягом одного місяця з дня отримання рішення відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) щодо погодження звільнення працівника.</p>			<p>4. Роботодавець має право звільнити працівника протягом одного місяця з дня отримання рішення відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) щодо погодження звільнення працівника.</p>
711.	<p>5. У разі звільнення працівника всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) цей орган (представник) і працівник можуть звернутися до суду із заявою про поновлення працівника на роботі.</p>	<p>-960- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144) у частині п'ятій слово «пропозиціям» замінити словом «рішенню».</p>	Враховано	<p>5. У разі звільнення працівника всупереч рішенню виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) цей орган (представник) і працівник можуть звернутися до суду із заявою про поновлення працівника на роботі.</p>
		<p>-961- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236) Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281) Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		частину п'яту статті 112 виключити, оскільки її викладено у новій редакції та перенесено до статті 111		
712.	Стаття 113. День звільнення працівника з роботи			Стаття 114. День звільнення працівника з роботи
713.	1. Днем звільнення працівника з роботи є останній день фактичного виконання працівником трудових обов'язків, а у випадках, передбачених статтею 118 цього Кодексу, - останній день відпустки.			1. Днем звільнення працівника з роботи є останній день фактичного виконання працівником трудових обов'язків, а у випадках, передбачених статтею 119 цього Кодексу, - останній день відпустки.
714.	2. Працівник, якому роботодавець відповідно до вимог статті 116 цього Кодексу зобов'язаний забезпечити повернення до місцезнаходження роботодавця, не може бути звільнений з роботи раніше дня повернення до місцезнаходження роботодавця.			2. Працівник, якому роботодавець відповідно до вимог статті 117 цього Кодексу зобов'язаний забезпечити повернення до місцезнаходження роботодавця, не може бути звільнений з роботи раніше дня повернення до місцезнаходження роботодавця.
715.	3. Днем звільнення працівника в разі скасування рішення суду про його поновлення на роботі є день, наступний за днем набрання законної сили відповідним рішенням суду.	-962- Н.д.Мартовичий А.В. (Рєстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Рєстр.картка №59) Частина 3 ст.113 законопроекту виключити.	Відхилено	3. Днем звільнення працівника в разі скасування рішення суду про його поновлення на роботі є день, наступний за днем набрання законної сили відповідним рішенням суду.
716.	Стаття 114. Оформлення звільнення			Стаття 115. Оформлення звільнення
717.	1. Про звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження). У наказі (розпорядженні) зазначаються фактичні обставини, що стали причиною звільнення, та у точній відповідності із законом формулюється підстава, за якою звільняється працівник, з посиланням на відповідну статтю (частину, пункт) цього Кодексу, закону.			1. Про звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження). У наказі (розпорядженні) зазначаються фактичні обставини, що стали причиною звільнення, та у точній відповідності із законом формулюється підстава, за якою звільняється працівник, з посиланням на відповідну статтю (частину, пункт) цього Кодексу, закону.
718.	Стаття 115. Видача працівнику документів у разі звільнення	-963- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєстр.картка №375) Статтю 115 викласти у наступній редакції: «1. У разі звільнення за ініціативою роботодавця працівнику видається засвідчена роботодавцем копія наказу (розпорядження) про звільнення. На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний видати йому рекомендаційну характеристику. Якщо працівник у день звільнення не працював, роботодавець зобов'язаний видати зазначені документи на першу особисту вимогу працівника або за письмовою заявою	Відхилено	Стаття 116. Видача працівнику документів у разі звільнення

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
719.	<p>1. У день звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати йому трудову книжку із внесеним до неї записом про звільнення з формулюванням підстави звільнення та зазначенням статті (частини, пункту) цього Кодексу, закону. У разі звільнення за ініціативою роботодавця працівнику видається також засвідчена роботодавцем копія наказу (розпорядження) про звільнення. На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний видати йому рекомендаційну характеристику. Якщо працівник у день звільнення не працював, роботодавець зобов'язаний видати зазначені документи на першу особисту вимогу працівника або за письмовою заявою працівника, засвідченою в установленому законом порядку, надіслати їх поштою (рекомендованим листом).</p>	<p>працівника, засвідченою в установленому законом порядку, надіслати їх поштою (рекомендованим листом).</p> <p>2. Роботодавцю забороняється надавати третім особам будь-яку інформацію про причини звільнення та інші відомості про працівника, крім надання їх на прохання та/або з дозволу працівника та в інших випадках, передбачених законом.»</p> <p><u>-964- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Гльюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u></p> <p>перше речення частини першої статті 115 – виключити</p>	Відхилено	<p>1. У день звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати йому трудову книжку із внесеним до неї записом про звільнення з формулюванням підстави звільнення та зазначенням статті (частини, пункту) цього Кодексу, закону. У разі звільнення за ініціативою роботодавця працівнику видається також засвідчена роботодавцем копія наказу (розпорядження) про звільнення. На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний видати йому рекомендаційну характеристику. Якщо працівник у день звільнення не працював, роботодавець зобов'язаний видати зазначені документи на першу особисту вимогу працівника або за письмовою заявою працівника, засвідченою в установленому законом порядку, надіслати їх поштою (рекомендованим листом).</p>
		<p><u>-965- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 1 статті 115 викласти в такій редакції: “У день звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати йому засвідчену роботодавцем копію наказу (розпорядження) про звільнення. На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний видати йому рекомендаційну характеристику. Якщо працівник у день звільнення не працював, роботодавець зобов'язаний видати зазначені документи на першу особисту вимогу працівника або за письмовою заявою</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>працівника, засвідченою в установленому законом порядку, надіслати їх поштою (рекомендованим листом).”.</p> <p><u>-966- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> У частині першій статті 115 слова «У разі звільнення за ініціативою роботодавця» замінити словами «У день звільнення»;</p> <p><u>-967- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Ресстр.картка №128)</u> у другому реченні частини першої статті 115 слово «також» – виключити.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	
720.	2. Роботодавцю забороняється надавати третім особам будь-яку інформацію про причини звільнення та інші відомості про працівника, крім надання їх на прохання працівника та в інших випадках, передбачених законом.	<p><u>-968- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 2 статті 115 виключити.</p>	<p>Відхилено</p>	2. Роботодавцю забороняється надавати третім особам будь-яку інформацію про причини звільнення та інші відомості про працівника, крім надання їх на прохання працівника та в інших випадках, передбачених законом.
		<p><u>-969- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 115. Видача працівнику документів у разі звільнення</p> <p>1. У день звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати йому трудову книжку під розписку із внесеним до неї записом про звільнення з формулюванням підстави звільнення та зазначенням статті (частини, пункту) цього Кодексу, закону. У разі звільнення за ініціативою роботодавця працівнику видається також засвідчена роботодавцем копія наказу (розпорядження)</p>	<p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

про звільнення. На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний видати йому рекомендаційну характеристику. Якщо працівник у день звільнення не працював, роботодавець зобов'язаний видати зазначені документи на першу особисту вимогу працівника **або його довіреної особи**, або за письмовою заявою працівника, засвідченою в установленому законом порядку, надіслати їх поштою (рекомендованим листом).

2. Роботодавцю забороняється надавати третім особам будь-яку інформацію про причини звільнення та інші відомості про працівника, крім надання їх на прохання працівника **або його довіреної особи** та в інших випадках, передбачених законом.

3. Якщо роботодавець не видав працівникові своєчасно трудову книжку, то зобов'язаний виплатити працівникові середньомісячну заробітну плату у день видачі трудової книжки.

4. Заборонено пересилати трудову книжку.

5. В разі смерті працівника трудова книжка видається спадкоємцям

-970- Н.д.Мищенко С.Г. (Рєєстр.картка №98)

З метою узгодження статті 115 проекту із статтею 32 Конституції України, яка передбачає надання згоди, зокрема, на використання та поширення конфіденційної інформації про особу, частину другу цієї статті 115 проекту пропоную викласти у такій редакції:

«2. Роботодавцю забороняється надавати третім особам будь-яку інформацію про причини звільнення та інші відомості про працівника, крім випадків, передбачених законом».

Відхилено

721. Стаття 116. **Обов'язок роботодавця при звільненні працівника забезпечити його повернення до місцезнаходження роботодавця**

722. 1. Якщо на день звільнення працівник через особливості роботи (пересувний характер роботи, виконання роботи в польових умовах, вахтовим методом тощо) знаходиться поза місцезнаходженням роботодавця, роботодавець зобов'язаний забезпечити повернення працівника у

Стаття 117. Обов'язок роботодавця при звільненні працівника забезпечити його повернення до місцезнаходження роботодавця

1. Якщо на день звільнення працівник через особливості роботи (роз'їзний характер роботи, виконання роботи в польових умовах, вахтовим методом тощо) знаходиться поза місцезнаходженням роботодавця, роботодавець зобов'язаний забезпечити повернення працівника у строки, що забезпечують

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>строки, що забезпечують працівнику можливість отримати в день звільнення необхідні документи і належні йому заробітну плату, гарантійні, компенсаційні та інші виплати за місцезнаходженням роботодавця. Повернення працівника здійснюється за рахунок коштів роботодавця, а в необхідних випадках і його засобами.</p>			<p>працівнику можливість отримати в день звільнення необхідні документи і належні йому заробітну плату, гарантійні, компенсаційні та інші виплати за місцезнаходженням роботодавця. Повернення працівника здійснюється за рахунок коштів роботодавця, а в необхідних випадках і його засобами.</p>
723.	<p>2. У разі втрати морським або річковим судном права плавання під Державним Прапором України трудові відносини членів екіпажу та їх повернення в Україну регулюються законодавством України з урахуванням особливостей, встановлених міжнародними, колективними угодами, колективними і трудовими договорами.</p>	<p><u>-971- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині другій статті 116 після слова «прохання» додати слова «або за письмовою згодою».</p>	Відхилено	<p>2. У разі втрати морським або річковим судном права плавання під Державним Прапором України трудові відносини членів екіпажу та їх повернення в Україну регулюються законодавством України з урахуванням особливостей, встановлених міжнародними, колективними угодами, колективними і трудовими договорами.</p>
724.	<p>Стаття 117. Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником, з яким припинено трудові відносини</p>	<p><u>-972- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Статтю 117 викласти в такій редакції: "1. Роботодавець зобов'язаний провести з працівником, з яким припинено трудові відносини, у день звільнення розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат. Якщо працівник у день звільнення не працював, або ухилився від отримання зазначених сум, вони повинні бути виплачені готівкою або надіслані на банківський, картковий рахунок працівника або за його адресою поштовим переказом не пізніше трьох робочих днів після пред'явлення звільненим працівником письмової вимоги про розрахунок. 2. У разі виникнення спору про розмір сум, що належать працівникові при звільненні, роботодавець повинен у зазначений у цій статті строк виплатити неоспорювану ним суму. 3. У разі невиконання з вини роботодавця сум, що належать звільненому працівникові у</p>	Відхилено	<p>Стаття 118. Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником, з яким припинено трудові відносини</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
725.	<p>1. Роботодавець зобов'язаний провести з працівником, з яким припинено трудові відносини, у день звільнення розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат. Якщо працівник у день звільнення не працював, зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.</p>	<p>строки передбачені цією статтею, роботодавець повинен виплатити працівникові його середньомісячну заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку.”;</p> <p><u>-973- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 117. <u>Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником, з яким припинено трудові відносини</u></p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний провести з працівником, з яким припинено трудові відносини, у день звільнення розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат. Якщо працівник у день звільнення не працював, зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. У разі нез'явлення працівника для отримання коштів або у випадку відмови від їх отримання, роботодавець має право протягом трьох робочих днів здійснити виплату таких коштів працівнику шляхом їх перерахування на банківський рахунок працівника або поштовим переказом на його ім'я. Про здійснене таким чином перерахування працівник повідомляється письмово.</p> <p>У випадку неможливості здійснити таке перерахування коштів, виплата здійснюється протягом трьох робочих днів з моменту отримання особистої вимоги працівника або його довіреної особи, повноваження якої підтверджено нотаріально посвідченою довіреністю.</p>	Відхилено	<p>1. Роботодавець зобов'язаний провести з працівником, з яким припинено трудові відносини, у день звільнення розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат. Якщо працівник у день звільнення не працював, зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.</p>
726.	<p>2. У разі виникнення спору про розмір сум, що належать працівникові при звільненні, роботодавець повинен у зазначений у цій статті строк виплатити неоспорювану ним суму.</p>			<p>2. У разі виникнення спору про розмір сум, що належать працівникові при звільненні, роботодавець повинен у зазначений у цій статті строк виплатити неоспорювану ним суму.</p>
727.	<p>3. У разі невиплати з вини роботодавця сум, що належать звільненому працівникові, у день звільнення роботодавець повинен виплатити</p>			<p>3. У разі невиплати з вини роботодавця сум, що належать звільненому працівникові, у день звільнення роботодавець повинен виплатити</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	працівникові його середньомісячну заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку.			працівникові його середньомісячну заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку.
728.	Стаття 118. Реалізація права на відпустку в разі звільнення працівника			Стаття 119. Реалізація права на відпустку в разі звільнення працівника
729.	1. За письмовою заявою працівника одночасно із звільненням йому надаються невикористані дні щорічних трудових відпусток і соціальних відпусток працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 197 цього Кодексу). Датою звільнення в такому разі є останній день відпустки. Тривалість відпустки при цьому визначається з включенням до стажу роботи, що дає право на відпустку, періоду відпустки. У такому разі до початку відпустки працівникові видаються належно оформлені документи, передбачені статтею 115 цього Кодексу. У цей самий строк проводиться розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат.	<u>-974- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Частина першу статті 118 проекту після слова «дітей» доповнити словами „або члена сім'ї з інвалідністю I групи”.	Відхилено	1. За письмовою заявою працівника одночасно із звільненням йому надаються невикористані дні щорічних трудових відпусток, крім соціальних відпусток працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 200 цього Кодексу). Датою звільнення в такому разі є останній день відпустки. Тривалість відпустки при цьому визначається з включенням до стажу роботи, що дає право на відпустку, періоду відпустки. У такому разі до початку відпустки працівникові видаються належно оформлені документи, передбачені статтею 116 цього Кодексу. У цей самий строк проводиться розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат.
		<u>-975- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У реченні першому частини першої статті 118 слова «і соціальних відпусток» замінити словами «крім соціальних відпусток».	Враховано	
		<u>-976- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Статтю 118 доповнити частиною другою такого змісту: «2. У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористані дні відпустки з наступним звільненням можуть бути надані за його письмовою заявою і тоді, коли час відпустки повністю або частково виходить за межі строку дії договору. У такому разі днем звільнення є останній день відпустки».	Враховано	2. У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористані дні щорічної трудової відпустки, крім соціальних відпусток працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 200 цього Кодексу), з наступним звільненням можуть бути надані за його письмовою заявою і тоді, коли час відпустки повністю або частково виходить за межі строку дії договору. У такому разі днем звільнення є останній день відпустки.
		<u>-977- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> Статтю 118 доповнити частиною другою такого змісту: «2. У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>договору невикористані дні відпустки з наступним звільненням можуть бути надані за його письмовою заявою і тоді, коли час відпустки повністю або частково виходить за межі строку дії договору. У такому разі днем звільнення є останній день відпустки».</p> <p><u>-978- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Статтю 118 доповнити частиною другою такого змісту: "2. У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористані дні відпустки з наступним звільненням можуть бути надані за його письмовою заявою і тоді, коли час відпустки повністю або частково виходить за межі строку дії договору. У такому разі днем звільнення є останній день відпустки."</p> <p><u>-979- Н.д.Мацола Р.М. (Ресстр.картка №190)</u> Статтю 118 доповнити частиною другою такого змісту: «2. У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористані дні відпустки з наступним звільненням можуть бути надані за його письмовою заявою і тоді, коли час відпустки повністю або частково виходить за межі строку дії договору. У такому разі днем звільнення є останній день відпустки».</p>	Враховано	
730.	Стаття 119. Гарантійні виплати за невикористані відпустки в разі звільнення працівника			Стаття 120. Гарантійні виплати за невикористані відпустки в разі звільнення працівника
731.	1. У разі звільнення працівника гарантійні виплати здійснюються за всі невикористані працівником дні щорічних трудових відпусток і соціальних відпусток працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 197 цього Кодексу).	<u>-980- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Частина 1, 2 статті 119 проекту після слів „які мають дітей” доповнити словами „ <u>або члена сім'ї з інвалідністю I групи</u> ”.	Відхилено	1. У разі звільнення працівника гарантійні виплати здійснюються за всі невикористані працівником дні щорічних трудових відпусток, крім соціальних відпусток працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 200 цього Кодексу).
732.	2. У разі якщо працівник не виявив бажання щодо надання йому невикористаних днів відпусток, одночасно із звільненням йому здійснюються гарантійні виплати за всі дні невикористаної	<u>-981- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u>	Відхилено	2. У разі якщо працівник не виявив бажання щодо надання йому невикористаних днів відпусток, одночасно із звільненням йому здійснюються гарантійні виплати за всі дні невикористаної

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	щорічної відпустки, а також соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, за всі роки до дня звільнення без будь-яких обмежень.	<p><u><i>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</i></u> <u><i>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</i></u> <u><i>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</i></u> <u><i>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</i></u> <u><i>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</i></u></p> <p>частину другу статті 119 викласти в наступній редакції:</p> <p>«У разі якщо працівник не виявив бажання щодо надання йому невикористаних днів відпусток, одночасно із звільненням йому здійснюються гарантійні виплати за всі дні невикористаної щорічної відпустки, а також соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, за 2 роки до дня звільнення».</p>		щорічної відпустки, а також соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, за всі роки до дня звільнення без будь-яких обмежень.
733.	3. Якщо працівник до звільнення пропрацював частину робочого року, гарантійні виплати здійснюються пропорційно до відпрацьованого часу за кількість днів відпустки, що визначається з точністю до однієї десятої. При округленні частини менше п'яти сотих не враховуються, а частини, що дорівнюють п'яти сотим або є більшими, враховуються як одна десята.			3. Якщо працівник до звільнення пропрацював частину робочого року, гарантійні виплати здійснюються пропорційно до відпрацьованого часу за кількість днів відпустки, що визначається з точністю до однієї десятої. При округленні частини менше п'яти сотих не враховуються, а частини, що дорівнюють п'яти сотим або є більшими, враховуються як одна десята.
734.	4. У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менше десяти місяців, гарантійні виплати здійснюються за невикористані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.			4. У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менше десяти місяців, гарантійні виплати здійснюються за невикористані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.
735.	5. Гарантійні виплати за дні невикористаної працівником відпустки здійснюються в день його звільнення.			5. Гарантійні виплати за дні невикористаної працівником відпустки здійснюються в день його звільнення.
736.	КНИГА ТРЕТЯ			КНИГА ТРЕТЯ
737.	Умови праці			Умови праці
738.	Глава 1. Характеристики умов праці			Глава 1. Характеристики умов праці
739.	Стаття 120. Шкідливі та небезпечні умови праці			Стаття 121. Умови праці
740.	1. Шкідливі умови праці - це умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи та здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та/або його нащадків.	<p>-982- <u><i>Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</i></u> <u><i>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</i></u></p> <p>Статтю 120 та її назву викласти у наступній редакції:</p> <p>«Стаття 120. Умови праці</p> <p>1. Умови праці - сукупність факторів</p>	Враховано	1. Умови праці - сукупність факторів виробничого та трудового процесів, що впливають на виконання працівником трудових зобов'язків, його працездатність та здоров'я.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

виробничого та трудового процесів, що впливають на виконання працівником трудових зобов'язань, його працездатність та здоров'я.»

741. 2. Шкідливі умови праці визначаються шляхом проведення атестації робочих місць за умовами праці (комплексної оцінки усіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я й працездатність працівників у процесі трудової діяльності) у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

742. 3. Небезпечні умови праці - це умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення гострих професійних уражень.

743. Роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо мінімізації впливу на здоров'я працівника наявних на робочому місці шкідливих факторів.

744. Стаття 121. Шкідливий виробничий фактор

745. 1. Шкідливий виробничий фактор - це фактор середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне або виробничо обумовлене захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я як працівника, так і його нащадків.

-983- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)

Статтю 121 та її назву викласти в такій редакції:

«Стаття 121. *Безпечні, оптимальні та допустимі умови праці*

1. Безпечні умови праці – умови праці, за яких вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень.

2. Оптимальні умови праці - це умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

3. Допустимі умови праці – це умови, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів (а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни) та не повинні чинити

Враховано

Стаття 122. Безпечні, оптимальні та допустимі умови праці

1. Безпечні умови праці – умови праці, за яких вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень.

2. Оптимальні умови праці - це умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

3. Допустимі умови праці – це умови, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів (а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни) та не повинні чинити несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх нащадків в найближчому і віддаленому періодах.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
746.	2. Залежно від кількісної характеристики рівнів і тривалості дії окремі шкідливі виробничі фактори можуть стати небезпечними.	несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх нащадків в найближчому і віддаленому періодах.»		
747.	Стаття 122. Небезпечний виробничий фактор			Стаття 123. Шкідливі та небезпечні умови праці
748.	1. Небезпечний виробничий фактор - це фактор середовища і трудового процесу, що може бути причиною гострого захворювання (отруєння), раптового різкого погіршення здоров'я або смерті.	<p>-984- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406) Назву та зміст статті 122 викласти в такій редакції: «Стаття 122. Шкідливі та небезпечні умови праці</p> <p>1. Шкідливі умови праці - умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи та здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та/або його нащадків.</p> <p>2. Шкідливі умови праці визначаються шляхом проведення атестації робочих місць за умовами праці (комплексної оцінки усіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я й працездатність працівників у процесі трудової діяльності) у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>3. Небезпечні умови праці – це умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення гострих професійних уражень»</p>	Враховано	<p>1. Шкідливі умови праці - умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи та здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та/або його нащадків.</p> <p>2. Шкідливі умови праці визначаються шляхом проведення атестації робочих місць за умовами праці (комплексної оцінки усіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я й працездатність працівників у процесі трудової діяльності) у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>3. Небезпечні умови праці – це умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення гострих професійних уражень</p>
749.	Стаття 123. Особливий характер праці			Стаття 124. Шкідливий виробничий фактор
750.	1. Особливий характер праці - це роботи, що виконуються з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я.	<p>-985- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406) Назву та зміст статті 123 викласти в такій редакції: «Стаття 123. Шкідливий виробничий фактор</p> <p>1. Шкідливий виробничий фактор – це фактор середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов</p>	Враховано	<p>1. Шкідливий виробничий фактор – це фактор середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне або виробничообумовлене захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до погіршення стану здоров'я як працівника, так і його нащадків.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
751.	2. Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я затверджується Кабінетом Міністрів України.	(інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне або виробничообумовлене захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до погіршення стану здоров'я як працівника, так і його нащадків.» <u>-986- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Частина друга статті 123 потребує узгодження з частиною першою статті 174, у якій йдеться також про затвердження Списків виробництв.	Враховано	
752.	Стаття 124. Оптимальні та допустимі умови праці, легка праця неповнолітніх	<u>-987- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Назву та статтю 124 викласти в такій редакції: «Стаття 124. Особливий характер праці 1. Особливий характер праці – це роботи, що виконуються з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я»	Враховано	Стаття 125. Особливий характер праці
753.	1. Оптимальні умови праці - це умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.			1. Особливий характер праці – це роботи, що виконуються з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я.
754.	2. Допустимі умови праці - це умови, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів (а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни) та не повинні чинити несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх нащадків в найближчому і віддаленому періодах.			

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
755.	3. Легка праця неповнолітніх - це робота, яка не може створювати загрозу для здоров'я, життя та психофізичного розвитку неповнолітнього, а також не може перешкоджати його навчанню в учбових закладах. Перелік робіт, на яких допускається працевлаштування неповнолітніх визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Роботодавець не має права при прийомі на роботу або надалі доручати неповнолітнім працівникам виконання робіт, які не визначені цим переліком.	<p>-988- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144) Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265) Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35) Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</p> <p>Частина третя статті 124 потребує узгодження із статтями 20 і 296, у яких мова йде також про легку працю осіб, що не досягли 15 років, та неповнолітніх до 18 років.</p>	Враховано	
756.	Стаття 125. Важкість праці			
757.	1. Важкість праці - це характеристика трудового процесу, що відображає рівень загальних енергозатрат, переважне навантаження на опорно-руховий апарат, серцево-судинну, дихальну та інші системи. Важкість праці характеризується рівнем загальних енергозатрат організму або фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальною кількістю стереотипних робочих рухів, величиною статичного навантаження, робочою позою, переміщенням у просторі.			<p>Стаття 126. Важкість праці</p> <p>1. Важкість праці - це характеристика трудового процесу, що відображає рівень загальних енергозатрат, переважне навантаження на опорно-руховий апарат, серцево-судинну, дихальну та інші системи. Важкість праці характеризується рівнем загальних енергозатрат організму або фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальною кількістю стереотипних робочих рухів, величиною статичного навантаження, робочою позою, переміщенням у просторі.</p>
758.	Стаття 126. Напруженість праці			
759.	1. Напруженість праці - це характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника.			<p>Стаття 127. Напруженість праці</p> <p>1. Напруженість праці - це характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника.</p>
760.	2. До факторів, що характеризують напруженість праці, належать інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режими праці тощо.			<p>2. До факторів, що характеризують напруженість праці, належать інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режими праці тощо.</p>
761.	Стаття 127. Роз'їзний характер праці	<p>-989- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144) Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386) Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35) Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</p> <p>Статтю 127 викласти в такій редакції: «Стаття 127. Роз'їзний (пересувний) характер праці, а також робота, яка проводиться у дорозі</p> <p>1.Робота вважається такою, що має роз'їзний (пересувний) характер або проводиться у дорозі, якщо працівник постійно виконує визначену йому в трудовому</p>	Враховано частково	<p>Стаття 128. Роз'їзний характер праці</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>договорі трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця. Така робота може бути пов'язана зі службовими поїздками в межах обслуговуваних працівником дільниць, рухом транспортних засобів, частими передислокаціями роботодавця та неможливістю щоденного повернення працівника до місця його постійного проживання. Перелік робіт (посад), що мають роз'їзний (пересувний) характер або проводяться у дорозі, визначається у колективному договорі, а за його відсутності - локальним актом роботодавця, погодженим у визначеному частиною третьою статті 12 цього Кодексу порядку.».</p> <p><u>-990- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Зміст статті 127 викласти в такій редакції: «1. Роз'їзний характер праці - це виконання робіт поза місцезнаходженням роботодавця, пов'язаних із поїздками в межах обслуговуваних працівником дільниць, рухом транспортних засобів, частими передислокаціями робочого місця, що може бути пов'язано з неможливістю щоденного повернення працівника до місця його постійного проживання. Перелік робіт (посад), що мають роз'їзний характер, визначається у колективному договорі.»</p> <p><u>-991- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> Статтю 127 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 127. Роз'їзний (пересувний) характер праці, а також робота, яка проводиться у дорозі</p> <p>1.Робота вважається такою, що має роз'їзний (пересувний) характер або проводиться у дорозі, якщо працівник постійно виконує визначену йому в трудовому договорі трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця. Така робота може бути пов'язана зі службовими поїздками в межах обслуговуваних працівником дільниць, рухом транспортних засобів, частими передислокаціями роботодавця та неможливістю щоденного повернення</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано частково</p>	<p>1. Роз'їзний характер праці - це виконання робіт поза місцезнаходженням роботодавця, пов'язаних із поїздками в межах обслуговуваних працівником дільниць, рухом транспортних засобів, частими передислокаціями робочого місця, що може бути пов'язано з неможливістю щоденного повернення працівника до місця його постійного проживання. Перелік робіт (посад), що мають роз'їзний характер, визначається у колективному договорі.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

працівника до місця його постійного проживання. Перелік робіт (посад), що мають роз'їзний (пересувний) характер або проводяться у дорозі, визначається у колективному договорі, а за його відсутності - локальним актом роботодавця, погодженим у визначеному частиною третьою статті 12 цього Кодексу порядку.».

-992- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Статтю 127 викласти в такій редакції:

"Стаття 127. Роз'їзний (пересувний) характер праці, а також робота, яка проводиться у дорозі

1. Робота вважається такою, що має роз'їзний (пересувний) характер або проводиться у дорозі, якщо працівник постійно виконує визначену йому в трудовому договорі трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця. Така робота може бути пов'язана зі службовими поїздками в межах обслуговуваних працівником дільниць, рухом транспортних засобів, частими передислокаціями роботодавця та неможливістю щоденного повернення працівника до місця його постійного проживання. Перелік робіт (посад), що мають роз'їзний (пересувний) характер або проводяться у дорозі, визначається у колективному договорі, а за його відсутності - локальним актом роботодавця, погодженим у визначеному частиною третьою статті 12 цього Кодексу порядку."

Враховано частково

762. 1. Роз'їзний характер праці - це виконання робіт, пов'язаних із рухом транспортних засобів, коли не може бути забезпечено щоденне повернення працівника до місця його постійного проживання, або робота, що за своїм характером передбачає необхідність направлення працівника у відрядження понад шістьдесят діб на календарний рік.

763. Стаття 128. Польові умови праці

-993- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Статтю 128 необхідно узгодити зі статтею 255, оскільки в ній також йдеться про польові роботи.

Враховано у статті 255

Стаття 129. Польові умови праці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
764.	<p>1. Польові умови праці - це виконання робіт у пошукових, геологічних та наукових експедиціях чи виконання пошуково-рятувальних робіт, що здійснюються в умовах не пристосованих для щоденного відпочинку та коли відсутня можливість щоденного повернення до місця постійного чи тимчасового проживання працівника (вахтового містечка, готелю, квартири чи іншого комфортного житла).</p>	<p><u>-994- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Частину першу статті 128 необхідно узгодити з частиною першою статті 255, оскільки характер роботи може бути не тільки роз'їзним, але і пересувним, а також таким, що виконується в дорозі.</p> <p><u>-995- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Доповнити Кодекс новою статтею 128-1 такого змісту: «Стаття 128-1. Вахтовий метод 1. Вахтовий метод передбачає виконання робіт поза місцем постійного проживання працівників, коли не може забезпечуватися щоденне їх повернення до місця постійного проживання. Працівники, які залучаються до роботи за вахтовим методом, у період перебування на об'єкті виконання робіт проживають у вахтовому містечку, спеціально створеному роботодавцем, що становить комплекс будинків і споруд, призначених для забезпечення життєдіяльності залучених працівників під час виконання ними робіт та міжзмінного відпочинку. За час перебування в дорозі від місця знаходження роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи і у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також за час затримки в дорозі через несприятливі метеорологічні умови чи з вини перевізника роботодавець здійснює працівникам гарантійні виплати в розмірі тарифної ставки (окладу). Дні перебування в дорозі від місця постійного проживання до роботи та у зворотному напрямку до робочого часу не включаються, а відносяться до часу міжвахтового відпочинку.»</p> <p><u>-996- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Стаття 128-1 Вахтовий метод 1. Вахтовий метод передбачає виконання робіт поза місцем постійного проживання працівників, коли не може забезпечуватися щоденне їх повернення до</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p> <p>Враховано частково</p>	<p>1. Польові умови праці - це виконання робіт у пошукових, геологічних та наукових експедиціях чи виконання пошуково-рятувальних робіт, що здійснюються в умовах не пристосованих для щоденного відпочинку та коли відсутня можливість щоденного повернення до місця постійного чи тимчасового проживання працівника (вахтового містечка, готелю, квартири чи іншого комфортного житла).</p> <p>Стаття 130 Вахтовий метод</p> <p>1. Вахтовий метод передбачає виконання робіт поза місцем постійного проживання працівників, коли не може забезпечуватися щоденне їх повернення до місця постійного проживання.</p> <p>2. Працівники, які залучаються до роботи за вахтовим методом, у період перебування на об'єкті виконання робіт проживають у вахтовому містечку, спеціально створеному роботодавцем, що становить комплекс будинків і споруд, призначених для забезпечення життєдіяльності залучених працівників під час виконання ними робіт та міжзмінного відпочинку.</p> <p>3. Дні перебування в дорозі від місця постійного проживання до роботи та у зворотному напрямку до робочого часу не включаються, а відносяться до часу міжвахтового відпочинку.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

місця постійного проживання.

2.Працівники, які залучаються до роботи за вахтовим методом, у період перебування на об'єкті виконання робіт проживають у вахтовому містечку, спеціально створеному роботодавцем, що становить комплекс будинків і споруд, призначених для забезпечення життєдіяльності залучених працівників під час виконання ними робіт та міжзмінного відпочинку.

3.За час перебування в дорозі від місця знаходження роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи і у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також за час затримки в дорозі через несприятливі метеорологічні умови чи з вини перевізника роботодавець здійснює працівникам гарантійні виплати в розмірі тарифної ставки (окладу).

Дні перебування в дорозі від місця постійного проживання до роботи та у зворотному напрямку до робочого часу не включаються, а відносяться до часу міжвахтового відпочинку..

-997- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)

Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)

Доповнити Кодекс новою статтею 128-1 такого змісту:

«Стаття 128-1. Вахтовий метод

1. Вахтовий метод передбачає виконання робіт поза місцем постійного проживання працівників, коли не може забезпечуватися щоденне їх повернення до місця постійного проживання. Працівники, які залучаються до роботи за вахтовим методом, у період перебування на об'єкті виконання робіт проживають у вахтовому містечку, спеціально створеному роботодавцем, що становить комплекс будинків і споруд, призначених для забезпечення життєдіяльності залучених працівників під час виконання ними робіт та міжзмінного відпочинку. За час перебування в дорозі від місця знаходження роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи і у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також за час затримки в дорозі через несприятливі метеорологічні умови чи з вини перевізника

Враховано частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

роботодавець здійснює працівникам гарантійні виплати в розмірі тарифної ставки (окладу). Дні перебування в дорозі від місця постійного проживання до роботи та у зворотному напрямку до робочого часу не включаються, а відносяться до часу міжвахтового відпочинку.»

-998- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Доповнити Кодекс після статті 128 новою статтею 129 такого змісту:

"Стаття 129. Вахтовий метод

1. Вахтовий метод передбачає виконання робіт поза місцем постійного проживання працівників, коли не може забезпечуватися щоденне їх повернення до місця постійного проживання. Працівники, які залучаються до роботи за вахтовим методом, у період перебування на об'єкті виконання робіт проживають у вахтовому містечку, спеціально створеному роботодавцем, що становить комплекс будинків і споруд, призначених для забезпечення життєдіяльності залучених працівників під час виконання ними робіт та міжзмінного відпочинку. За час перебування в дорозі від місця знаходження роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи і у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також за час затримки в дорозі через несприятливі метеорологічні умови чи з вини перевізника роботодавець здійснює працівникам гарантійні виплати в розмірі тарифної ставки (окладу). Дні перебування в дорозі від місця постійного проживання до роботи та у зворотному напрямку до робочого часу не включаються, а відносяться до часу міжвахтового відпочинку."

Враховано частково

765. Глава 2. Робочий час
766. §1. Тривалість робочого часу
767. Стаття 129. Визначення робочого часу та його склад
768. 1. Робочий час - час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен

-999- Н.д.Сугояко О.Л. (Ресстр.картка №158)

Частина 1 статті 129 доповнити реченням:

Відхилено

- Глава 2. Робочий час**
§1. Тривалість робочого часу
Стаття 131. Визначення робочого часу та його склад

1. Робочий час - час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу.	«До робочого часу також включається час виробничого навчання, обов'язкового медичного обстеження, робота в надурочний час або виконання завдань роботодавця в неробочий час та під час відпустки, робота яка здійснюється у вихідні, святкові та неробочі дні».		виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу.
769.	2. До складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.	<p>-1000- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</p> <p>у частині другій статті 129 слова «трудового завдання» виключити</p> <p>-1001- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</p> <p>у частині другій статті 129 словосполучення «час отримання трудового завдання» замінити на словосполучення «так як не оплачується цей час».</p>	Відхилено	2. До складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.
770.	Особливості віднесення підготовчо-завершального періоду до робочого часу щодо окремих видів робіт встановлюються трудовим законодавством.			Особливості віднесення підготовчо-завершального періоду до робочого часу щодо окремих видів робіт встановлюються трудовим законодавством.
771.	3. Колективним чи трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, які включаються до складу робочого часу, зокрема, повністю або частково до складу робочого часу може включатися час, протягом якого працівник знаходиться поза місцем виконання трудових обов'язків у режимі готовності стати до виконання трудових обов'язків.			3. Колективним чи трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, які включаються до складу робочого часу, зокрема, повністю або частково до складу робочого часу може включатися час, протягом якого працівник знаходиться поза місцем виконання трудових обов'язків у режимі готовності стати до виконання трудових обов'язків.
772.	4. Час, необхідний для прибуття працівника до місця виконання трудових обов'язків, до робочого часу не включається, крім випадків, якщо виконання трудових обов'язків передбачає пересування від одного об'єкта до іншого.			4. Час, необхідний для прибуття працівника до місця виконання трудових обов'язків, до робочого часу не включається, крім випадків, якщо виконання трудових обов'язків передбачає пересування від одного об'єкта до іншого.
773.	Стаття 130. Нормальний робочий час			Стаття 132. Нормальний робочий час
774.	1. Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень.	-1002- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)	Відхилено	1. Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Стаття 130. Нормальний робочий**час**

1. Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень.

2. Колективним договором, нормативним актом роботодавця може бути встановлена менша або більша тижнева норма робочого часу.

3. Зменшення або збільшення тривалості тижневої норми робочого часу не тягне за собою будь-якого зменшення розміру оплати праці.

-1003- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Відхилено

Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Частина 1 статті 130 після слова "становить" доповнити словами "не більше";

-1004- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)

Відхилено

Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)

Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)

Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)

Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)

Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)

Частина 1 статті 130 Законопроекту викласти у наступній редакції:

«1. **Максимальна** тривалість робочого часу **не може перевищувати** 40 годин на тиждень.»

775. 2. Колективним договором, нормативним актом роботодавця може бути встановлена менша тижнева норма робочого часу.

-1005- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)

Відхилено

У частині другій статті 130 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»

2. Колективним договором, нормативним актом роботодавця може бути встановлена менша тижнева норма робочого часу.

776. 3. Зменшення тривалості тижневої норми робочого часу не тягне за собою будь-якого

3. Зменшення тривалості тижневої норми робочого часу не тягне за собою будь-якого

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

зменшення розміру оплати праці.

зменшення розміру оплати праці.

777. Стаття 131. Скорочений робочий час

-1006- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)

Відхилено

Стаття 133. Скорочений робочий час

Стаття 131. Скорочений робочий час

1. Скорочений робочий час встановлюється:

1) для працівників віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років - 30 годин на тиждень, для осіб віком від чотирнадцяти до шістнадцяти років - 20 години на тиждень;

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

2. Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочений робочий час, та його тривалість встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.

3. Законами може встановлюватися скорочений робочий час для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

4. Тривалість робочого часу учнів, які працюють у вільний від навчання час, не може перевищувати 8 годин на тиждень для осіб віком до шістнадцяти років і 15 годин на тиждень для осіб віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років. Оплата праці учнів здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу, виходячи з норм оплати праці осіб, зазначених у пункті 1 частини першої цієї статті.

778. 1. Скорочений робочий час встановлюється:

779. 1) для працівників віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від п'ятнадцяти до шістнадцяти років - 24 години на тиждень;

-1007- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Відхилено

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)

1. Скорочений робочий час встановлюється:

1) для працівників віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від п'ятнадцяти до шістнадцяти років - 24 години на тиждень;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u> Частина 1 статті 131 перед словами “36 годин” доповнити словами “не більше ”; <u>-1008- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Реєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Реєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Реєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Реєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u> Частина 1 статті 131 перед словами “24 години” доповнити словами “не більше ”;</p>	Відхилено	
780.	2) для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.			2) для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.
781.	2. Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочений робочий час, та його тривалість встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.			2. Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочений робочий час, та його тривалість встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.
782.	3. Законами може встановлюватися скорочений робочий час для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).			3. Законами може встановлюватися скорочений робочий час для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).
783.	4. Тривалість робочого часу учнів, які працюють у вільний від навчання час, не може перевищувати 12 годин на тиждень для осіб віком до шістнадцяти років і 18 годин на тиждень для осіб віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років. Оплата праці учнів здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу, виходячи з норм оплати праці осіб, зазначених у пункті 1 частини першої цієї статті.	<p><u>-1009- Н.д.Дроздик О.В. (Реєстр.картка №236)</u> В останньому реченні частини четвертої статті 131 слова «виходячи з норм оплати праці осіб,» - виключити</p>	Враховано	4. Тривалість робочого часу учнів, які працюють у вільний від навчання час, не може перевищувати 12 годин на тиждень для осіб віком до шістнадцяти років і 18 годин на тиждень для осіб віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років. Оплата праці учнів здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу, зазначеного у пункті 1 частини першої цієї статті.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
784.	Стаття 132. Неповний робочий час	<p><u>-1010- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 132. Неповний робочий час</p> <p>1. Неповний робочий час може встановлюватися за згодою сторін трудового договору.</p> <p>2. Неповний робочий час може встановлюватися для працівників на роботах з нормальним і скороченим робочим часом.</p> <p>3. Роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час за письмовою заявою вагітній жінці, жінці, яка має дитину віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, працівнику, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, членом сім'ї - інвалідом I і II групи, а також інваліду відповідно до медичного висновку, учасникам бойових дій в антитерористичній операції, членам їхніх сімей.</p> <p>4. При неповному робочому часі оплата праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.</p> <p>5. Встановлення неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.</p>	Відхилено	Стаття 134. Неповний робочий час
785.	1. Неповний робочий час може встановлюватися за згодою сторін трудового договору.			1. Неповний робочий час може встановлюватися за згодою сторін трудового договору.
786.	2. Неповний робочий час може встановлюватися для працівників на роботах з нормальним і скороченим робочим часом.			2. Неповний робочий час може встановлюватися для працівників на роботах з нормальним і скороченим робочим часом.
787.	3. Роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час за письмовою заявою вагітній жінці, жінці, яка має дитину віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, працівнику, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, членом сім'ї - інвалідом I групи, а також інваліду відповідно до медичного висновку.	<p><u>-1011- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u></p> <p><u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u></p> <p><u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p> <p><u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u></p> <p><u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p><u>Н.д.Суголяко О.Л. (Ресстр.картка №113)</u></p> <p><u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>у частини третьої статті 132 слово «п'ятнадцяти» замінити на слово «восьми».</p>	Відхилено	3. Роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час за письмовою заявою вагітній жінці, особам із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, працівнику, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, членом сім'ї - інвалідом I групи, а також особі з інвалідністю відповідно до медичного висновку.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1012- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</u> У статті 132 частину третю викласти в такій редакції: «3. Роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час за письмовою заявою вагітній жінці, особам із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, працівнику, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, членом сім'ї - інвалідом I групи, а також особі з інвалідністю відповідно до медичного висновку.»</p>	Враховано	
		<p><u>-1013- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Рєєстр.картка №416)</u> У частині третій статті 132 проекту після слова „членом сім'ї - інвалідом I групи” замінити словами „або має члена сім'ї з інвалідністю підгрупи А I групи”.</p>	Відхилено	
		<p><u>-1014- Н.д.Продан О.П. (Рєєстр.картка №304)</u> У частині 3 статті 132 законопроекту слова «жінці, яка» замінити словами «працівнику, який».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1015- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p>	Враховано редакційно	
		<p>Частину 3 статті 132 після слів “вагітній жінці” доповнити словами “працівнику”;</p> <p><u>-1016- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u></p>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У частині 3 статті 132 слово “яку” замінити на слово “які”; <u>-1017- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У всіх випадках словосполучення “дитини до п’ятнадцяти років” та словосполучення “дітей до п’ятнадцяти років” замінити на словосполучення “дитини до чотирнадцяти років” та “дітей до чотирнадцяти років” відповідно;</p>	Відхилено	
788.	4. При неповному робочому часі оплата праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.			4. При неповному робочому часі оплата праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.
789.	5. Встановлення неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.			5. Встановлення неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.
790.	Стаття 133. Тривалість робочого часу напередодні державних і релігійних свят			Стаття 135. Тривалість робочого часу напередодні державних і релігійних свят
791.	1. Тривалість робочого часу в дні, які безпосередньо передують дню державного чи релігійного свята, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), скорочується на одну годину.			1. Тривалість робочого часу в дні, які безпосередньо передують дню державного чи релігійного свята, робота в які не проводиться (стаття 162 цього Кодексу), скорочується на одну годину.
792.	2. На безперервно діючих підприємствах, на окремих видах робіт, де з технологічних та інших причин неможливе зменшення тривалості робочого часу в передсвятковий день, і цей час не входить до підсумованого обліку робочого часу, виконання роботи понад встановлену тривалість робочого часу в такий день компенсується наданням працівникові додаткового часу відпочинку або за згодою працівника - оплатою за нормами, передбаченими для надурочних робіт (стаття 232 цього Кодексу).	<u>-1018- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуніца О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину другу статті 133 викласти в	Відхилено	2. На безперервно діючих підприємствах, на окремих видах робіт, де з технологічних та інших причин неможливе зменшення тривалості робочого часу в передсвятковий день, і цей час не входить до підсумованого обліку робочого часу, виконання роботи понад встановлену тривалість робочого часу в такий день компенсується наданням працівникові додаткового часу відпочинку або за згодою працівника - оплатою за нормами, передбаченими для надурочних робіт (стаття 235 цього Кодексу).

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>наступній редакції:</p> <p>«На безперервно діючих підприємствах, на окремих видах робіт, де з технологічних та інших причин неможливе зменшення тривалості робочого часу в передсвятковий день і цей час не входить до підсумованого обліку робочого часу, виконання роботи понад встановлену тривалість робочого часу в такий день компенсується оплатою за нормами, передбаченими для надурочних робіт (стаття 232 цього Кодексу)».</p>		
793.	Стаття 134. Тривалість робочого часу в нічний час			Стаття 136. Тривалість робочого часу в нічний час
794.	1. Нічним вважається час з двадцять другої до шостої години.	<p><u>-1019- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину першу статті 134 викласти в наступній редакції:</p> <p>«Нічним вважається час з нуля годин до п'ятої години ранку.</p> <p>Роботою у нічний час вважається будь-яка робота, котра здійснюється протягом періоду тривалістю не менше ніж сім годин підряд та охоплює не менше ніж 4-годинний проміжок нічного часу».</p>	Відхилено	1. Нічним вважається час з двадцять другої до шостої години.
795.	2. У разі восьмигодинної тривалості робочого часу в нічний час встановлена тривалість робочого часу скорочується на одну годину. Якщо тривалість роботи є меншою, ніж вісім годин, тривалість робочого часу в нічний час скорочується	<p><u>-1020- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>Частину першу статті 134 доповнити абзацом такого змісту:</p> <p>«До нічних працівників відносяться працівники, які працюють у нічний час не менше трьох годин щоденного робочого часу та не менш ¼ частини річної норми робочого часу.</p>	Враховано	2. У разі восьмигодинної тривалості робочого часу в нічний час встановлена тривалість робочого часу скорочується на одну годину. Якщо тривалість роботи є меншою, ніж вісім годин, тривалість робочого часу в нічний час скорочується

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>пропорційно. Ці правила не поширюються на працівників, для яких встановлено скорочений робочий час (пункти 1 і 2 частини першої статті 131 цього Кодексу); працівників, які працюють на безперервно діючих підприємствах, та під час виконання окремих видів робіт, де неможливе зменшення тривалості робочого часу; працівників, з якими укладено трудовий договір про роботу в нічний час, якщо інше не передбачено колективним договором.</p>			<p>пропорційно. Ці правила не поширюються на працівників, для яких встановлено скорочений робочий час (пункти 1 і 2 частини першої статті 133 цього Кодексу); працівників, які працюють на безперервно діючих підприємствах, та під час виконання окремих видів робіт, де неможливе зменшення тривалості робочого часу; працівників, з якими укладено трудовий договір про роботу в нічний час, якщо інше не передбачено колективним договором.</p>
796.	§ 2. Режим робочого часу			<p>§ 2. Режим робочого часу</p>
797.	Стаття 135. Встановлення режиму робочого часу працівників			<p>Стаття 137. Встановлення режиму робочого часу працівників</p>
798.	1. Режим робочого часу працівників встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідно до режиму роботи юридичної особи - роботодавця. Режим робочого часу працівників, зайнятих у роботодавця - фізичної особи, визначається за згодою сторін.			<p>1. Режим робочого часу працівників встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідно до режиму роботи юридичної особи - роботодавця. Режим робочого часу працівників, зайнятих у роботодавця - фізичної особи, визначається за згодою сторін.</p>
799.	2. Незалежно від режиму робочого часу, що застосовується, норма робочого часу, встановлена цим Кодексом або визначена відповідно до нього, є обов'язковою.			<p>2. Незалежно від режиму робочого часу, що застосовується, норма робочого часу, встановлена цим Кодексом або визначена відповідно до нього, є обов'язковою.</p>
800.	3. Роботодавець зобов'язаний вести облік фактично відпрацьованого кожним працівником робочого часу.			<p>3. Роботодавець зобов'язаний вести облік фактично відпрацьованого кожним працівником робочого часу.</p>
801.	Облік робочого часу працівників, які самостійно планують свій робочий час чи працюють за відрядними завданнями не ведеться.			<p>Облік робочого часу працівників, які самостійно планують свій робочий час чи працюють за відрядними завданнями не ведеться.</p>
802.	Стаття 136. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень	<p><u>-1021- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> Статтю 136 викласти в редакції:</p> <p>«Робочий тиждень:</p> <p>Для працівників встановлюється, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, причому тривалість щоденної роботи (зміни), як правило, повинна бути однаковою.</p> <p>П'ятиденний робочий тиждень з однаковою щоденною тривалістю робочого часу визнається основним видом режиму робочого часу і є базовим для обчислення норми робочого часу при встановленні іншого</p>	Відхилено	<p>Стаття 138. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

режиму роботи (підсумований облік робочого часу, неповний робочий час тощо).

На підприємствах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, колективним договором, а якщо такий договір не укладався - розпорядчим актом роботодавця, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) може бути встановлений робочий тиждень з меншою кількістю робочих днів».

803. 1. Для працівників встановлюється, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни), як правило, повинна бути однаковою. За наявності достатніх підстав інше може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався - нормативним актом роботодавця, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), з дотриманням установленої тривалості робочого тижня (статті 130 і 131 цього Кодексу).

-1022- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)

у частині першій статті 136 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»

Відхилено

1. Для працівників встановлюється, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни), як правило, повинна бути однаковою. За наявності достатніх підстав інше може встановлюватися колективним договором з дотриманням установленої тривалості робочого тижня (статті 132 і 133 цього Кодексу).

-1023- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Частина 1 статті 136 після слів “(профспілковим представником)” перед словами “ з дотриманням ” доповнити словами “а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників,”;

-1024- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)

Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)

Враховано у статті 12

Враховано

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>У статті 136 слова «а якщо такий договір не укладався - нормативним актом роботодавця, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)», виключити, оскільки порядок прийняття роботодавцем відповідних рішень вже визначається статтею 12 проекту, тому не має потреби повторювати це у відповідних статтях Кодексу.</p>		
804.	<p>2. П'ятиденний робочий тиждень з однаковою щоденною тривалістю робочого часу визнається основним видом режиму робочого часу і є базовим для обчислення норми робочого часу при встановленні іншого режиму роботи (шестиденний робочий тиждень, підсумований облік робочого часу, неповний робочий час тощо).</p>			<p>2. П'ятиденний робочий тиждень з однаковою щоденною тривалістю робочого часу визнається основним видом режиму робочого часу і є базовим для обчислення норми робочого часу при встановленні іншого режиму роботи (шестиденний робочий тиждень, підсумований облік робочого часу, неповний робочий час тощо).</p>
805.	<p>3. В юридичних особах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, колективним договором, а якщо такий договір не укладався - нормативним актом роботодавця, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем, але не більше встановленої тривалості робочого тижня (статті 130 і 131 цього Кодексу). За відсутності первинної профспілкової організації (профспілкового представника) п'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем самостійно.</p>	<p><u>-1025- Н.д.Долженков О.В. (Рєстр.картка №407)</u> у частині третій статті 136 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»</p>	Відхилено	<p>3. В юридичних особах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, колективним договором встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем, але не більше встановленої тривалості робочого тижня (статті 132 і 133 цього Кодексу). За відсутності первинної профспілкової організації (профспілкового представника) п'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем самостійно.</p>
		<p><u>-1026- Н.д.Долженков О.В. (Рєстр.картка №407)</u> частину третю статті 136 після слів «встановлюється роботодавцем самостійно» доповнити словами «з урахуванням специфіки роботи»</p>	Відхилено	
		<p><u>-1027- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Рєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєстр.картка №361)</u></p>	Враховано у статті 12	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

У частині 3 статті 136 слова "В юридичних особах, де" замінити на слова " У випадках, коли ";

806. Стаття 137. Чергування працівників

807. 1. У разі якщо відповідно до законодавства, колективної угоди, колективного договору або правил внутрішнього трудового розпорядку допускається залучення працівника до чергування, час чергування зараховується до робочого часу. Чергування полягає в обов'язку працівника знаходитися на визначеному роботодавцем робочому місці з метою вирішення невідкладних питань, не пов'язаних з трудовими обов'язками цього працівника, а також для передачі інформації.

808. До чергування забороняється залучати осіб, зазначених у частині першій статті 139 цього Кодексу.

-1028- Н.д.Третьяков О.Ю. (Ресстр.картка №219)

Н.д.Загорій Г.В. (Ресстр.картка №341)

У частині 1 статті 137 після абзацу другого доповнити абзацом третім такого змісту:

«Залучення інвалідів до чергування допускається лише за їх письмовою згодою і за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії. Працівники із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатися до чергування лише за їх письмовою згодою»;

Відповідно абзаци третій та четвертий вважати четвертим та п'ятим.

809. Працівник може бути залучений до чергування не частіше, ніж один раз на місяць. Тривалість чергування і роботи, як правило, не повинна перевищувати тривалості щоденного робочого часу працівника.

810. Чергування оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової

-1029- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Відхилено

Враховано у статті 12

Стаття 139. Чергування працівників

1. У разі якщо відповідно до законодавства, колективної угоди, колективного договору або правил внутрішнього трудового розпорядку допускається залучення працівника до чергування, час чергування зараховується до робочого часу. Чергування полягає в обов'язку працівника знаходитися на визначеному роботодавцем робочому місці з метою вирішення невідкладних питань, не пов'язаних з трудовими обов'язками цього працівника, а також для передачі інформації.

До чергування забороняється залучати осіб, зазначених у частині першій статті 141 цього Кодексу.

Працівник може бути залучений до чергування не частіше, ніж один раз на місяць. Тривалість чергування і роботи, як правило, не повинна перевищувати тривалості щоденного робочого часу працівника.

Чергування оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	організації (профспілковим представником), який доводиться до відома працівника не пізніше ніж за день до початку чергування.	<p><u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоснко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u></p> <p>Абзац 4 частини 1 статті 137 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “ а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників,”;</p>		організації (профспілковим представником), який доводиться до відома працівника не пізніше ніж за день до початку чергування.
811.	2. Якщо про необхідність чергування роботодавцю відомо до початку календарного місяця, залучення до чергування здійснюється згідно з графіком виходу на роботу (частина сьома статті 141 цього Кодексу) або графіком чергування, що затверджується відповідно до частини четвертої статті 141 цього Кодексу. Графіками чергування повинні передбачатися дні відпочинку, що надаються працівникам у зв'язку із залученням їх до чергування після закінчення роботи, у вихідні дні, дні державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу). Якщо залучення працівника до чергування не передбачено графіком виходу на роботу або графіком чергування, і це призвело до перевищення норми робочого часу, встановленої на тиждень або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), день відпочинку у зв'язку із залученням працівника до чергування визначається за згодою між роботодавцем і працівником.			2. Якщо про необхідність чергування роботодавцю відомо до початку календарного місяця, залучення до чергування здійснюється згідно з графіком виходу на роботу (частина сьома статті 143 цього Кодексу) або графіком чергування, що затверджується відповідно до частини четвертої статті 143 цього Кодексу. Графіками чергування повинні передбачатися дні відпочинку, що надаються працівникам у зв'язку із залученням їх до чергування після закінчення роботи, у вихідні дні, дні державних і релігійних свят (стаття 162 цього Кодексу). Якщо залучення працівника до чергування не передбачено графіком виходу на роботу або графіком чергування, і це призвело до перевищення норми робочого часу, встановленої на тиждень або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), день відпочинку у зв'язку із залученням працівника до чергування визначається за згодою між роботодавцем і працівником.
812.	3. У разі ненадання працівнику, якого було залучено до чергування, дня відпочинку, що призвело до перевищення норми робочого часу за місяць або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), час чергування оплачується відповідно до статті 232 цього Кодексу. Час чергування у дні державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу) оплачується відповідно до статті 233 цього Кодексу незалежно від надання іншого дня відпочинку у зв'язку із залученням працівника до роботи в такий день.	<p><u><i>-1030- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</i></u></p> <p>Стаття 137. Чергування працівників</p> <p>...</p> <p>3. У разі ненадання працівнику, якого було залучено до чергування, дня відпочинку, що призвело до перевищення норми робочого часу за місяць або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), час чергування оплачується відповідно до статті 232 цього Кодексу. Час чергування у</p>	Враховано	3. У разі ненадання працівнику, якого було залучено до чергування, дня відпочинку, що призвело до перевищення норми робочого часу за місяць або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), час чергування оплачується відповідно до статті 235 цього Кодексу. Час чергування у дні державних і релігійних свят (стаття 162 цього Кодексу) оплачується відповідно до статті 236 цього Кодексу незалежно від надання іншого дня відпочинку у зв'язку із залученням працівника до роботи в такий день. За згодою між працівником та

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

дні державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу) оплачується відповідно до статті 233 цього Кодексу незалежно від надання іншого дня відпочинку у зв'язку із залученням працівника до роботи в такий день. **За згодою між працівником та роботодавцем, день відпочинку може бути приєднаний до відпустки.**

роботодавцем, день відпочинку може бути приєднаний до відпустки.

813. Стаття 138. Тривалість щоденної роботи

-1031- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)

Відхилено

Стаття 140. Тривалість щоденної роботи

Стаття 138. Тривалість щоденної роботи

1. Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути, як правило, однаковою. Колективним договором, а якщо він не укладався - нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), тривалість щоденної роботи може бути продовжена, але не більш як до десяти годин, за умови дотримання тижневої норми робочого часу, визначеної законом, **якщо інше не зазначено колективним договором.**

2. Тривалість щоденної роботи (зміни) не може перевищувати:

1) для працівників віком від п'ятнадцяти до шістнадцяти років – **4** годин, віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років – **6** годин;

2) учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів, які у вільний від навчання час виконують легшу роботу, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання, віком від чотирнадцяти до шістнадцяти років - **2,0** години, віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років - 4 годин;

3) для інвалідів – відповідно до медичного висновку, виданого в установленому порядку.

3. Для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, тривалість щоденної роботи не може перевищувати:

- при 36-годинному робочому тижні

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>– 8 годин; - при 30-годинній і менше тривалості робочого тижня – 6 годин.</p>		
814.	<p>1. Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути, як правило, однаковою. Колективним договором, а якщо він не укладався - нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), тривалість щоденної роботи може бути продовжена, але не більш як до десяти годин за умови дотримання тижневої норми робочого часу, визначеної законом.</p>	<p><u>-1032- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуніца О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	Враховано	<p>1. Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути, як правило, однаковою. Колективним договором, тривалість щоденної роботи може бути продовжена, але не більш як до дванадцяти годин за умови дотримання тижневої норми робочого часу, визначеної законом.</p>
		<p>у частині першій статті 138 словосполучення «але не більш як до десяти годин» замінити словосполученням наступного змісту: «але не більш як до дванадцяти годин»;</p>		
		<p><u>-1033- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p>	Відхилено	
		<p>У частині першій статті 138 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»</p>		
		<p><u>-1034- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p>	Враховано	
		<p><u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p>		
		<p>Частину першу статті 138 викласти в такій редакції:</p>		
		<p>«1. Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути, як правило, однаковою. Колективним договором, тривалість щоденної роботи може бути продовжена, але не більш як до дванадцяти годин за умови дотримання тижневої норми робочого часу, визначеної законом»</p>		
		<p><u>-1035- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p>	Відхилено	
		<p>У частині першій статті 138 слово «законом» замінити на «цим Кодексом або колективним договором чи нормативним актом роботодавця».</p>		
		<p><u>-1036- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p>	Враховано у статті	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)
Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)
Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Частина 1 статті 138 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “ а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників,”;

-1037- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)

В частині 1 статті 138 слово «десяти» замінити словом «дванадцяти».

Враховано

815. 2. Тривалість щоденної роботи (зміни) не може перевищувати:
816. 1) для працівників віком від п'ятнадцяти до шістнадцяти років - 5 годин, віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років - 7 годин;
817. 2) учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів, які у вільний від навчання час виконують легшу роботу, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання, віком від чотирнадцяти до шістнадцяти років - 2, 5 години, віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років - 4 годин;
818. 3) для інвалідів - відповідно до медичного висновку, виданого в установленому порядку.

-1038- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)

Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)

Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)

Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)

Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)

Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)

Н.д.Матвійчук Е.Л. (Ресстр.картка №133)

Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)

Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)

частину третю статті 138 викласти в наступній редакції:

«Для працівників, зайнятих на роботах із

Відхилено

2. Тривалість щоденної роботи (зміни) не може перевищувати:
- 1) для працівників віком від п'ятнадцяти до шістнадцяти років - 5 годин, віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років - 7 годин;
- 2) учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів, які у вільний від навчання час виконують легшу роботу, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання, віком від чотирнадцяти до шістнадцяти років - 2, 5 години, віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років - 4 годин;
- 3) для працівників з інвалідністю - відповідно до медичного висновку, виданого в установленому порядку.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
819.	3. Для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, тривалість щоденної роботи не може перевищувати:	шкідливими умовами праці, тривалість щоденної роботи не може перевищувати: - при 36-годинному робочому тижні – 8 годин, а при підсумованому обліку робочого часу до 12 годин; - при 30-годинній і менше тривалості робочого тижня – 6 годин.		3. Для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, тривалість щоденної роботи не може перевищувати: - при 36-годинному робочому тижні - 8 годин; - при 30-годинній і менше тривалості робочого тижня - 6 годин. Стаття 141. Заборона залучення до роботи в нічний час
820.	- при 36-годинному робочому тижні - 8 годин;			
821.	- при 30-годинній і менше тривалості робочого тижня - 6 годин.			
822.	Стаття 139. Заборона залучення до роботи в нічний час			
823.	1. Забороняється залучення до роботи в нічний час:	<u>-1039- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> у частині першої статті 139 словосполучення «Працівники із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу)» замінити словосполучення «Жінок - працівниць (стаття 291 цього Кодексу)».	Відхилено	1. Забороняється залучення до роботи в нічний час:
824.	1) вагітних жінок;	<u>-1040- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> Пункт 1 частини першої статті 139 після словосполучення «вагітних жінок» доповнити фразою «і жінок, що мають дітей віком до трьох років»	Відхилено	1) вагітних жінок;
		<u>1041- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Підпункт 1 частини першої статті 139 викласти в такій редакції: "1) вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років".	Відхилено	
		<u>-1042- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Підпункт 1 частини першої статті 139 викласти в такій редакції: «1) вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років».	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1043- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Рєєстр.картка №37)</u> Підпункт 1 частини першої статті 139 викласти в такій редакції: «1) вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1044- Н.д.Кремінь Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u> Підпункт 1 частини першої статті 139 викласти в такій редакції:</p> <p>«1) вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років».</p>	Відхилено	
825.	2) неповнолітніх працівників, за винятком працівників, які беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва;	<p><u>-1045- Н.д.Мищенко С.Г. (Рєєстр.картка №98)</u> У пункті 2 частини першої статті 139 проекту слова «за винятком працівників, які беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва» необхідно вилучити.</p>	Відхилено	2) неповнолітніх працівників, за винятком працівників, які беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва;
826.	3) інших категорій працівників, передбачених законом.	<p><u>-1046- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Рєєстр.картка №87)</u> У частині першій статті 139 після пункту 2 додати пункт 3 такого змісту: «3) одиноких матерів (батьків), які мають дітей віком до 15 років», змінивши нумерацію наступного пункту.</p>	Відхилено	3) інших категорій працівників, передбачених законом.
827.	2. Робота у нічний час інвалідів допускається лише за їх письмовою згодою і за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.	<p><u>-1047- Н.д.Писаренко В.В. (Рєєстр.картка №168)</u> частину другу статті 139 – виключити</p>	Відхилено	2. Робота у нічний час працівників з інвалідністю допускається лише за їх письмовою згодою і за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.
828.	3. Працівники із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою.	<p><u>-1048- Н.д.Ванат П.М. (Рєєстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Рєєстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Рєєстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Рєєстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Рєєстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Рєєстр.картка №330)</u> Частину третю статті 139 викласти в редакції: «3. Жінки (стаття 291 цього Кодексу), які мають дітей віком до чотирнадцяти років, дитину-інваліда, чи працівники, які</p>	Відхилено	3. Працівники із сімейними обов'язками (стаття 290 цього Кодексу), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою.»		
829.	4. Порядок роботи в нічний час професійних творчих працівників організацій кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних організацій, цирків, засобів масової інформації, професійних спортсменів може встановлюватися колективним або трудовим договором.	<p><u>-1049- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Частина третю статті 139 після слів „дитину-інваліда” доповнити словами „члена сім'ї з інвалідністю підгрупи А І групи”.</p>	Відхилено	4. Порядок роботи в нічний час професійних творчих працівників організацій кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних організацій, цирків, засобів масової інформації, професійних спортсменів може встановлюватися колективним або трудовим договором.
830.	Стаття 140. Початок і закінчення роботи			Стаття 142. Початок і закінчення роботи
831.	1. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється колективним договором, а якщо колективний договір не укладався - нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).	<p><u>-1050- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> У частині першій статті 140 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним».</p>	Відхилено	1.Час початку і закінчення щоденної роботи встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором.
		<p><u>-1051- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> Частина першу статті 140 викласти в такій редакції: «1.Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1052- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> Частина першу статті 140 викласти в такій редакції: «1.Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором.»</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1053- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частина першу статті 140 викласти в такій</p>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>редакції: "1. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором."</p> <p><u>-1054- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Частину першу статті 140 викласти в такій редакції: «1.Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором».</p> <p><u>-1055- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 1 статті 140 після слів "профспілковим представником," доповнити словами " а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників.";</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано у статті 12</p>	
832.	Стаття 141. Графіки змінності та графіки виходу на роботу			Стаття 143. Графіки змінності та графіки виходу на роботу
833.	1. Робота виконується у дві, три або чотири зміни в разі, якщо для ефективного використання обладнання, збільшення обсягів виробництва чи надання послуг або з іншою метою встановлюється тривалість виробничого процесу, що перевищує нормальну тривалість щоденної роботи працівників.			1. Робота виконується у дві, три або чотири зміни в разі, якщо для ефективного використання обладнання, збільшення обсягів виробництва чи надання послуг або з іншою метою встановлюється тривалість виробничого процесу, що перевищує нормальну тривалість щоденної роботи працівників.
834.	2. При змінній роботі працівники (групи працівників, що об'єднані у зміни) чергуються у змінах рівномірно, в порядку, встановленому колективним договором, а якщо такий договір не	<u>-1056- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> У частині другій статті 141 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним».	Відхилено	2. При змінній роботі працівники (групи працівників, що об'єднані у зміни) чергуються у змінах рівномірно, в порядку, встановленому колективним договором. Кожна група працівників

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	укладався - нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Кожна група працівників (зміна) виконує роботу протягом встановленої тривалості робочого часу згідно з графіком змінності, що затверджується роботодавцем.			(зміна) виконує роботу протягом встановленої тривалості робочого часу згідно з графіком змінності, що затверджується роботодавцем.
		<p><u>-1057- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> У частині другій статті 141 слова "проведення консультацій" замінити словом "погодження".</p>	Відхилено	
		<p><u>-1058- Н.д.Кремін Т.Д. (Рєєстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Рєєстр.картка №272)</u> У частині другій статті 141 слова «проведення консультацій» замінити словом «погодження».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1059- Н.д.Суслова І.М. (Рєєстр.картка №358)</u> у частині другій статті 141 слова «та з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)» замінити на слова «та з обов'язковим погодженням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)»;</p>	Відхилено	
		<p><u>-1060- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Відкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> У частині другій статті 141 слова «проведення консультацій» замінити словом «погодження».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1061- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u></p>	Враховано у статті 12	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 2 статті 141 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “ а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників.”; <u>-1062- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У частині другій статті 141 слова «а якщо такий договір не укладався - нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)» виключити</p>	Враховано	
835.	3. Перехід груп працівників з однієї зміни в іншу, як правило, провадиться через кожний робочий тиждень у години, визначені графіком змінності.			3. Перехід груп працівників з однієї зміни в іншу, як правило, провадиться через кожний робочий тиждень у години, визначені графіком змінності.
836.	4. Графіки змінності, що затверджуються на строк понад один місяць або без обмеження строку, доводяться до відома працівників не пізніше ніж за два тижні до їх запровадження.			4. Графіки змінності, що затверджуються на строк понад один місяць або без обмеження строку, доводяться до відома працівників не пізніше ніж за два тижні до їх запровадження.
837.	Графіки змінності, що встановлюються на один місяць, доводяться до відома працівників не пізніше ніж за тиждень до початку місяця.			Графіки змінності, що встановлюються на один місяць, доводяться до відома працівників не пізніше ніж за тиждень до початку місяця.
838.	Встановлення графіків змінності на строк менш як один місяць не допускається.	<p><u>-1063- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Абзац 3 частини 4 статті 141 виключити;</p>	Відхилено	Встановлення графіків змінності на строк менш як один місяць не допускається.
839.	Роботодавець може змінювати належно запроваджені графіки змінності в порядку, встановленому цією частиною.			Роботодавець може змінювати належно запроваджені графіки змінності в порядку, встановленому цією частиною.
840.	5. Переведення працівника з однієї зміни (групи працівників, що виходять на роботу в однакові для	<p><u>-1064- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p>	Відхилено	5. Переведення працівника з однієї зміни (групи працівників, що виходять на роботу в однакові для

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>всієї групи день і час) в іншу допускається з повідомленням працівника не пізніше ніж за два тижні до переведення.</p>	<p>Стаття 141. Графіки змінності та графіки виходу на роботу</p> <p>...</p> <p>5. Переведення працівника з однієї зміни (групи працівників, що виходять на роботу в однакові для всієї групи день і час) в іншу допускається за згодою працівника.</p>		<p>всієї групи день і час) в іншу допускається з повідомленням працівника не пізніше ніж за два тижні до переведення.</p>
841.	<p>6. Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.</p>			<p>6. Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.</p>
842.	<p>7. Якщо у зв'язку з виробничо-технічними та організаційними умовами вихідні дні надаються працівникам почергово, а також за підсумованим обліком робочого часу, роботодавець зобов'язаний затверджувати графіки виходу працівників на роботу з дотриманням вимог частини четвертої цієї статті.</p>			<p>7. Якщо у зв'язку з виробничо-технічними та організаційними умовами вихідні дні надаються працівникам почергово, а також за підсумованим обліком робочого часу, роботодавець зобов'язаний затверджувати графіки виходу працівників на роботу з дотриманням вимог частини четвертої цієї статті.</p>
843.	<p>Стаття 142. Підсумований облік робочого часу</p>			<p>Стаття 144. Підсумований облік робочого часу</p>
844.	<p>1. На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.</p>	<p><u>-1065- Н.д.Шупко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частину 2 викласти: «2. Підсумований облік робочого часу встановлюється в колективному договорі, а якщо він не укладесться роботодавець повинен погодити запровадження підсумованого обліку з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/вільно обраними представниками (представником) працівників.»</p>	<p>Відхилено</p>	<p>1. Юридичні особи з безперервним циклом виробництва, а також в їх окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала тривалості нормального робочого часу за відповідний обліковий період.</p>
		<p><u>-1066- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Частину першу статті 142 викласти в такій редакції:</u> «1. Юридичні особи з безперервним циклом виробництва, а також в їх окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається</p>	<p>Враховано</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
845.	<p>2. Підсумований облік робочого часу запроваджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом/вільно обраними представниками (представником) працівників. У разі їх відсутності, це питання може бути врегульовано колективним договором.</p>	<p>запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала тривалості нормального робочого часу за відповідний обліковий період.»</p> <p><u>-1067- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> У статті 142 частину другу викласти у такій редакції: «2. Підсумований облік робочого часу запроваджується роботодавцем відповідно до умов колективного договору, з додержанням вимог встановлених цією статтею».</p> <p><u>-1068- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> Друге речення частини другої статті 142 виключити.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>2. Підсумований облік робочого часу запроваджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом/вільно обраними представниками (представником) працівників.</p>
846.	<p>3. Обліковий період встановлюється в колективному договорі підприємства і може вимірюватися місяцем, кварталом або півріччям. Він охоплює робочий час і години роботи у вихідні і святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді.</p>			<p>3. Обліковий період встановлюється в колективному договорі і може вимірюватися місяцем, кварталом або півріччям. Він охоплює робочий час і години роботи у вихідні і святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді.</p>
847.	<p>4. Переробіток робочого часу в окремі дні облікового періоду при збереженні норми робочого часу за обліковий період може компенсуватися наданням у цьому ж періоді додаткових днів відпочинку або зменшенням тривалості роботи в інші дні.</p>			<p>4. Переробіток робочого часу в окремі дні облікового періоду при збереженні норми робочого часу за обліковий період може компенсуватися наданням у цьому ж періоді додаткових днів відпочинку або зменшенням тривалості роботи в інші дні.</p>
848.	<p>5. Час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, має компенсуватися як надурочні роботи.</p>			<p>5. Час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, має компенсуватися як надурочні роботи.</p>
849.	<p>6. Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою годин за цей період. При підрахунку нормальної кількості робочих годин облікового періоду виключаються дні, які за графіком або розпорядком роботи</p>			<p>6. Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою годин за цей період. При підрахунку нормальної кількості робочих годин облікового періоду виключаються дні, які за графіком або розпорядком роботи припадають</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	припадають на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був звільнений від виконання своїх трудових обов'язків (відпустка, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо).			на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був звільнений від виконання своїх трудових обов'язків (відпустка, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо).
850.	7. У разі припинення трудових правовідносин до закінчення облікового періоду, працівник має право на зазначену компенсацію на цих же умовах за час, відпрацьований від початку облікового періоду до дня припинення трудових правовідносин.			7. У разі припинення трудових правовідносин до закінчення облікового періоду, працівник має право на зазначену компенсацію на цих же умовах за час, відпрацьований від початку облікового періоду до дня припинення трудових правовідносин.
851.	Стаття 143. Поділ робочого дня на частини			Стаття 145. Поділ робочого дня на частини
852.	1. На роботах з особливими умовами і характером праці, а також у разі виконання робіт, обсяг яких змінюється протягом робочого дня (зміни), робочий день може бути поділений на частини з умовою, щоб загальна тривалість робочого часу протягом дня не перевищувала встановленої тривалості щоденної роботи. Поділ робочого дня на частини запроваджується роботодавцем відповідно до колективного договору або після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Оплата праці при поділі робочого дня на частини здійснюється в підвищеному розмірі (стаття 231 цього Кодексу).	-1069- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192) Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189) У статті 143 слова «відповідно до колективного договору або після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)» замінити словами «за погодженням між працівником і роботодавцем відповідно до трудового договору».	Враховано	1. На роботах з особливими умовами і характером праці, а також у разі виконання робіт, обсяг яких змінюється протягом робочого дня (зміни), робочий день може бути поділений на частини з умовою, щоб загальна тривалість робочого часу протягом дня не перевищувала встановленої тривалості щоденної роботи. Поділ робочого дня на частини запроваджується роботодавцем за погодженням з працівником відповідно до трудового договору. Оплата праці при поділі робочого дня на частини здійснюється в підвищеному розмірі (стаття 234 цього Кодексу).
		-1070- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384) Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372) Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377) Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361) Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366) Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371) Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163) Частина 1 статті 143 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “ а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників.”;	Відхилено	
853.	Стаття 144. Гнучкий режим робочого часу			Стаття 146. Гнучкий режим робочого часу
854.	1. За погодженням між працівником і роботодавцем може запроваджуватися гнучкий	-1071- Н.д.Дмитренко О.М. (Ресстр.картка №210)	Відхилено	1. За погодженням між працівником і роботодавцем може запроваджуватися гнучкий

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>режим робочого часу з визначенням часу, коли працівник зобов'язаний перебувати на своєму робочому місці, часу, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також часу використання, в межах цього часу, перерви для відпочинку і харчування. При цьому має дотримуватися встановлена для даного працівника щоденна тривалість робочого часу чи щотижнева норма робочого часу, чи норма робочого часу за певний обліковий період з дотриманням вимог статей 130, 131, 138, а у відповідних випадках - статті 132 цього Кодексу.</p>	<p>Відповідно до принципів трудових відносин, визначених цим проектом, ст. 144 проекту необхідно доповнити реченням "В умовах гнучкого режиму тривалість робочого часу (зміни) не може перевищувати 12 годин на добу".</p> <p><u>-1072- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєстр.картка №47)</u> У частині першій статті 144 після слів "За погодженням між працівником і роботодавцем" доповнити словами "у порядку, встановленому колективним договором,".</p> <p><u>-1073- Н.д.Каплін С.М. (Рєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєстр.картка №265)</u> У частині першій статті 144 після слів «За погодженням між працівником і роботодавцем» доповнити словами «у порядку, встановленому колективним договором,».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>режим робочого часу з визначенням часу, коли працівник зобов'язаний перебувати на своєму робочому місці, часу, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також часу використання, в межах цього часу, перерви для відпочинку і харчування. При цьому має дотримуватися встановлена для даного працівника щоденна тривалість робочого часу чи щотижнева норма робочого часу, чи норма робочого часу за певний обліковий період з дотриманням вимог статей 132, 133, 140, а у відповідних випадках - статті 134 цього Кодексу.</p>
855.	Стаття 145. Особливості режиму роботи при неповному робочому часі			<p>Стаття 147. Особливості режиму роботи при неповному робочому часі</p>
856.	1. При неповному робочому часі режим роботи встановлюється за погодженням між роботодавцем та працівником і може передбачати неповний робочий день (зміну), неповний робочий тиждень або поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня.			<p>1. При неповному робочому часі режим роботи встановлюється за погодженням між роботодавцем та працівником і може передбачати неповний робочий день (зміну), неповний робочий тиждень або поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня.</p>
857.	Стаття 146. Працівники, які самостійно планують свій робочий час			<p>Стаття 148. Працівники, які самостійно планують свій робочий час</p>
858.	1. Керівники юридичної особи та відокремлених підрозділів, працівники, які працюють вдома, та інші категорії працівників, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо інше не визначено у трудовому договорі. Законодавством може передбачатися право	<p><u>-1074- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Клюєв С.П. (Рєстр.картка №46)</u> У частині першій статті 146 слова "які працюють вдома" замінити словами " які працюють на умовах дистанційної (надомної) праці".</p>	<p>Враховано редакційно</p>	<p>1. Керівники юридичної особи та відокремлених підрозділів, працівники, які працюють вдома, дистанційно та інші категорії працівників, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо інше не визначено у трудовому договорі. Законодавством може передбачатися право</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>працівників самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк (наукові та науково-педагогічні працівники та інші).</p>	<p><u>-1075- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуца Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u> У частині 1 статті 146 слова “працівники, які працюють вдома,” замінити словами “працівники, які виконують роботу дистанційно,”;</p>	<p>Враховано редакційно</p>	<p>працівників самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк (наукові та науково-педагогічні працівники та інші).</p>
859.	Стаття 147. Обов’язок працівників дотримуватися режиму робочого часу			<p>Стаття 149. Обов’язок працівників дотримуватися режиму робочого часу</p>
860.	1. Працівники зобов’язані дотримуватися режиму робочого часу, встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідно до трудового законодавства, колективного та трудового договорів.			1. Працівники зобов’язані дотримуватися режиму робочого часу, встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідно до трудового законодавства, колективного та трудового договорів.
861.	2. У разі неможливості виходу на роботу у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших причин працівник зобов’язаний з урахуванням наявних можливостей негайно повідомити роботодавця про виникнення обставин, що перешкоджають виходу на роботу.			2. У разі неможливості виходу на роботу у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших причин працівник зобов’язаний з урахуванням наявних можливостей негайно повідомити роботодавця про виникнення обставин, що перешкоджають виходу на роботу.
862.	3. Якщо у зв’язку із залученням до роботи у вихідний день чи з інших причин працівник відповідно до трудового законодавства має право на відпочинок в інший день, ніж визначений для нього як вихідний (право на відгул), день відпочинку встановлюється за погодженням між роботодавцем і працівником.			3. Якщо у зв’язку із залученням до роботи у вихідний день чи з інших причин працівник відповідно до трудового законодавства має право на відпочинок в інший день, ніж визначений для нього як вихідний (право на відгул), день відпочинку встановлюється за погодженням між роботодавцем і працівником.
863.	§3. Робота понад норму робочого часу			<p>§3. Робота понад норму робочого часу</p>
864.	Стаття 148. Підстави роботи понад норму робочого часу			<p>Стаття 150. Підстави роботи понад норму робочого часу</p>
865.	1. Підстави роботи понад норму робочого часу встановлюються виключно цим Кодексом.			1. Підстави роботи понад норму робочого часу встановлюються виключно цим Кодексом.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
866.	Стаття 149. Надурочні роботи	<p><u>-1076- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 149. <u>Понаднормові</u> роботи</p> <p>1. Понаднормовими вважаються роботи, що проводяться понад денну норму робочого часу, встановлену законом або колективним договором, графіком виходу на роботу (змінності), і понад норму робочого часу за обліковий період (за підсумованого обліку робочого часу).</p>	Відхилено	Стаття 151. Надурочні роботи
867.	1. Надурочними вважаються роботи, що проводяться понад денну норму робочого часу, встановлену законом, графіком виходу на роботу (змінності), і понад норму робочого часу за обліковий період (за підсумованого обліку робочого часу).	<p><u>-1077- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p>Статтю 149 доповнити реченням:</p> <p>«Залучення до роботи працівників, що працюють на умовах скороченого робочого часу, понад встановлену для них тривалість робочого часу, здійснюється із застосуванням положень про надурочну працю».</p>	Відхилено	1. Надурочними вважаються роботи, що проводяться понад денну норму робочого часу, встановлену законом, графіком виходу на роботу (змінності), і понад норму робочого часу за обліковий період (за підсумованого обліку робочого часу).
868.	Стаття 150. Обмеження надурочних робіт	<p><u>-1078- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 150. Обмеження <u>понаднормових</u> робіт</p> <p>1. Понаднормові роботи, як правило, не допускаються.</p> <p>2. Роботодавець може застосовувати понаднормові роботи тільки за письмовою згодою працівника та з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у разі:</p> <p>1) проведення робіт, необхідних для забезпечення оборони країни, а також для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків;</p> <p>2) проведення необхідних громадських робіт для усунення випадкових або несподіваних обставин, що порушують функціонування об'єктів водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку;</p> <p>3) необхідності закінчення розпочатої роботи, яка внаслідок</p>	Відхилено	Стаття 152. Обмеження надурочних робіт

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних причин не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо припинення її може призвести до псування або загибелі майна чи викликати загрозу життю або здоров'ю людей, а також у разі необхідності проведення невідкладного ремонту машин, верстатів, споруд або іншого устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працюючих;</p> <p>4) необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;</p> <p>5) продовження роботи у зв'язку з нез'явленням на роботу працівника, якщо робота не допускає перерви. У цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни працівника.</p> <p>3. Роботодавець зобов'язаний вести облік понаднормових робіт і працівників, залучених до їх виконання.</p>		
869.	1. Надурочні роботи, як правило, не допускаються.	<p><u>-1079- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</u></p> <p>пункт 3) частини першої статті 150 викласти у наступній редакції: «3) якщо це передбачено умовами трудового договору.»</p>	Відхилено	1. Надурочні роботи, як правило, не допускаються.
		<p><u>-1080- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p>Частину першу статті 150 викласти у такій редакції: «Викласти в такій редакції «Надурочні роботи не допускаються, за винятком випадків, передбачених ч.2 цієї статті.».</p>	Відхилено	
870.	2. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки за письмовою згодою працівника та з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у разі:	<p><u>-1081- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>абзац перший частини другої статті 150 викласти у такій редакції: «Роботодавець може застосовувати надурочні роботи з обов'язковим отриманням попереднього повідомлення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у разі:»</p>	Відхилено	2. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки за письмовою згодою працівника та з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у разі:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1082- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєстр.картка №47)</u> У частині другій статті 150 слова "з обов'язковим попереднім повідомленням" замінити словами "з обов'язковою попередньою згодою".</p>	Відхилено	
		<p><u>-1083- Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєстр.картка №158)</u> У статті 150 слова «з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації» замінити словами «з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1084- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Рєстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Рєстр.картка №439)</u> У частині другій статті 150 слова «з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу» замінити словами «за погодженням з виборним органом».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1085- Н.д.Каплін С.М. (Рєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Відкул О.Ю. (Рєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєстр.картка №265)</u> У частині другій статті 150 слова «з обов'язковим попереднім повідомленням» замінити словами «з обов'язковою попередньою згодою».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1086- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєстр.картка №163)</u> Частина 2 статі 150 після слів "(профспілковим представником)," доповнити словами "а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/обраними представниками (представником) працівників";</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
871.	1) проведення робіт, необхідних для забезпечення оборони країни, а також для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків;			1) проведення робіт, необхідних для забезпечення оборони країни, а також для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків;
872.	2) проведення необхідних громадських робіт для усунення випадкових або несподіваних обставин, що порушують функціонування об'єктів водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку;			2) проведення необхідних громадських робіт для усунення випадкових або несподіваних обставин, що порушують функціонування об'єктів водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку;
873.	3) необхідності закінчення розпочатої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних причин не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо припинення її може призвести до псування або загибелі майна чи викликати загрозу життю або здоров'ю людей, а також у разі необхідності проведення невідкладного ремонту машин, верстатів, споруд або іншого устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працюючих;			3) необхідності закінчення розпочатої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних причин не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо припинення її може призвести до псування або загибелі майна чи викликати загрозу життю або здоров'ю людей, а також у разі необхідності проведення невідкладного ремонту машин, верстатів, споруд або іншого устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працюючих;
874.	4) необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;			4) необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
875.	5) продовження роботи у зв'язку з нез'явленням на роботу працівника, якщо робота не допускає перерви. У цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни працівника.			5) продовження роботи у зв'язку з нез'явленням на роботу працівника, якщо робота не допускає перерви. У цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни працівника.
876.	3. Роботодавець зобов'язаний вести облік надурочних робіт і працівників, залучених до їх виконання.			3. Роботодавець зобов'язаний вести облік надурочних робіт і працівників, залучених до їх виконання.
877.	Стаття 151. Заборона залучення до надурочних робіт	<u>-1087- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 151. Заборона залучення до <u>понаднормових</u> робіт 1. До понаднормових робіт забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, неповнолітніх працівників, працівників, які навчаються в загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах без відриву від роботи, - у дні занять, інших працівників, щодо яких таку заборону встановлено трудовим	Відхилено	Стаття 153. Заборона залучення до надурочних робіт

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		законодавством. 2. Інваліди та працівники пенсійного віку можуть залучатися до понаднормових робіт лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.		
878.	1. До надурочних робіт забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, неповнолітніх працівників, працівників, які навчаються в загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах без відриву від роботи, - у дні занять, інших працівників, щодо яких таку заборону встановлено трудовим законодавством.	<u>-1088- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Рєєстр.картка №87)</u> У частині першій статті 151 після слова «років» додати слова «одиноких матерів (батьків), які мають дітей віком до 15 років»	Відхилено	1. До надурочних робіт забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, неповнолітніх працівників, працівників, які навчаються в загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах без відриву від роботи, - у дні занять, інших працівників, щодо яких таку заборону встановлено трудовим законодавством.
879.	2. Інваліди можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.	<u>-1089- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u> Частина 1 статті 151 після слів “вагітних жінок і” доповнити словом “працівників”;	Відхилено	2. Працівники з інвалідністю можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.
880.	Стаття 152. Граничні норми застосування надурочних робіт	<u>-1090- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Рєєстр.картка №416)</u> Статтю 151 проекту доповнити частиною третьою такого змісту: „3. Працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, дитину-інваліда, члена сім'ї з інвалідністю I групи чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворими членами сім'ї, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою.”	Відхилено	Стаття 154. Граничні норми застосування надурочних робіт
		Стаття 152. Граничні норми		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>застосування понаднормових робіт</p> <p>1. Понаднормові роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом одного дня.</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний вести облік понаднормових робіт, які виконуються кожним працівником.</p>		
881.	1. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.	<p>-1092- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</p> <p>У частині першій статті 152 цифри «120» замінити цифрами «60».</p>	Відхилено	1. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.
882.	2. Роботодавець зобов'язаний вести облік надурочних робіт, які виконуються кожним працівником.			2. Роботодавець зобов'язаний вести облік надурочних робіт, які виконуються кожним працівником.
883.	Стаття 153. Робота на умовах ненормованого робочого часу	<p>-1093- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</p> <p>Стаття 153. Робота на умовах ненормованого робочого часу</p> <p>1. Робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за згодою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. Роботодавець зобов'язаний вести облік роботи понад норму робочого часу.</p> <p>2. У разі якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично (двічі протягом місяця), така робота вважається понаднормовою і може проводитися з додержанням норм статті 141 цього Кодексу.</p> <p>3. Списки працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого часу, встановлюються колективним договором або нормативним актом роботодавця після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За роботу на умовах ненормованого робочого часу працівникам надається щорічна додаткова трудова відпустка чи встановлюється підвищений розмір оплати праці.</p>	Відхилено	Стаття 155. Робота на умовах ненормованого робочого часу

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1094- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Іллєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p>Стаття 153 Законопроекту виключити</p>	Відхилено	
884.	<p>1. Робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. Роботодавець зобов'язаний вести облік роботи понад норму робочого часу.</p>	<p><u>-1095- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 1 статті 153 викласти в такій редакції: "1. Робота на умовах ненормованого робочого часу— особливий режим роботи, який установлюють для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу без додаткової оплати (така робота не вважається надурочною). Міра праці у цьому випадку визначається не лише тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків та обсягом виконаних робіт (навантаженням). Роботодавець зобов'язаний вести облік роботи понад норму робочого часу.";</p>	Відхилено	<p>1. Робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. Роботодавець зобов'язаний вести облік роботи понад норму робочого часу.</p>
885.	<p>2. У разі якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи</p>	<p><u>-1096- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>Частина першу статті 153 проекту необхідно виключити, оскільки для роботодавця обумовлюється можливість змусити працівника працювати більше 40 годин на тиждень без додаткової оплати, що підпадає під категорію примусової праці, що є неприпустимим.</p> <p><u>-1097- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p>	Відхилено	<p>2. У разі якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад</p>
			Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>понад норму робочого часу систематично (двічі протягом місяця), така робота вважається надурочною і може проводитися з додержанням норм статті 141 цього Кодексу.</p>	<p><u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У частині другій статті слова та знаки «(двічі протягом місяця)» замінити словами та знаками «(двічі та більше протягом місяця)»</p>		<p>норму робочого часу систематично (двічі та більше протягом місяця), така робота вважається надурочною і може проводитися з додержанням норм статті 143 цього Кодексу.</p>
886.	<p>3. Списки працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого часу, встановлюються колективним договором або нормативним актом роботодавця після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За роботу на умовах ненормованого робочого часу працівникам надається щорічна додаткова трудова відпустка чи/ї встановлюється підвищений розмір оплати праці.</p>	<p><u>-1098- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> У частині третій статті 153 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»</p>	Відхилено	<p>3. Списки працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого часу, встановлюються колективним договором. За роботу на умовах ненормованого робочого часу працівникам надається щорічна додаткова трудова відпустка чи/ї встановлюється підвищений розмір оплати праці.</p>
		<p><u>-1099- Н.д.Денисова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У частині третій статті 153 слова «або нормативним актом роботодавця після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)» виключити</p>	Враховано	
		<p><u>-1100- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 3 статті 153 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників.”;</p>	Відхилено	
887.	Глава 3. Час відпочинку			Глава 3. Час відпочинку
888.	Стаття 154. Види часу відпочинку			Стаття 156. Види часу відпочинку
889.	1. Видами часу відпочинку є:			1. Видами часу відпочинку є:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
890.	1) перерви упродовж робочого дня (зміни);			1) перерви упродовж робочого дня (зміни);
891.	2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;			2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;
892.	3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок);			3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок);
893.	4) дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться;			4) дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться;
894.	5) відпустки.			5) відпустки.
895.	Стаття 155. Перерви упродовж робочого дня (зміни)			Стаття 157. Перерви упродовж робочого дня (зміни)
896.	1. Упродовж робочого дня (зміни) працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин і не менше тридцяти хвилин, яка не включається до тривалості робочого часу.	<u>-1101- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> У частині першій статті 155 слово «тридцяти» замінити словом «сорока п'яти»	Відхилено	1. Упродовж робочого дня (зміни) працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин і не менше тридцяти хвилин, яка не включається до тривалості робочого часу.
897.	2. Час надання перерви для відпочинку і харчування, її конкретна тривалість встановлюються колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку або нормативним актом роботодавця, прийнятим з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Час надання перерви для відпочинку і харчування може передбачатися трудовим договором.	<u>-1102- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> У частині другій статті 155 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»	Відхилено	2. Час надання перерви для відпочинку і харчування, її конкретна тривалість встановлюються колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку або нормативним актом роботодавця, прийнятим з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Час надання перерви для відпочинку і харчування може передбачатися трудовим договором.
		<u>-1103- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> у частині другій статті 155 після слова «тривалість» доповнити словами «встановлюється трудовим договором», у зв'язку з цим, слова «колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку або нормативним актом роботодавця, прийнятим з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)», а також - виключити останнє речення;	Відхилено	
		<u>-1104- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
898.	3. Працівник використовує час перерви для відпочинку і харчування на власний розсуд.	<p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 2 статті 155 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників.”;</p> <p><u>-1105- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>Частину третю статті 155 доповнити реченням: «На цей час він може відлучатися з місця роботи.</p>	Відхилено	3. Працівник використовує час перерви для відпочинку і харчування на власний розсуд.
899.	4. На роботах, де через умови виробництва (праці) надання перерви для відпочинку і харчування є неможливим, роботодавець повинен забезпечити працівникові можливість відпочинку і харчування протягом робочого часу. Перелік таких робіт, а також місце для відпочинку і харчування встановлюються колективним договором або нормативним актом роботодавця, прийнятим з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).	<p><u>-1106- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину четверту статті 155 викласти в наступній редакції:</p> <p>«На роботах, де через умови виробництва (праці) надання перерви для відпочинку і харчування є неможливим, роботодавець повинен забезпечити працівникові можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, а також місце для відпочинку і харчування встановлюються колективним договором або нормативним актом роботодавця, прийнятим за результатами консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілкового представника)».</p>	Відхилено	4. На роботах, де через умови виробництва (праці) надання перерви для відпочинку і харчування є неможливим, роботодавець повинен забезпечити працівникові можливість відпочинку і харчування протягом робочого часу. Перелік таких робіт, а також місце для відпочинку і харчування встановлюються колективним договором або нормативним актом роботодавця, прийнятим з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).
		<p><u>-1107- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>у частині четвертій статті 155 слова «або нормативним актом роботодавця, прийнятим з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)» виключити.</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1108- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 4 статті 155 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників.”;</p>	Відхилено	
900.	<p>5. На певних видах робіт працівникам упродовж робочого часу надаються перерви, обумовлені специфікою роботи, організації виробництва і праці. Види цих робіт, тривалість перерв та порядок їх використання встановлюються трудовим законодавством та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку.</p>	<p><u>-1109- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 155. Перерви упродовж робочого дня (зміни)</p> <p>...</p> <p>5. На певних видах робіт працівникам упродовж робочого часу надаються перерви, обумовлені специфікою роботи, організації виробництва і праці. Види цих робіт, тривалість перерв та порядок їх використання встановлюються трудовим законодавством та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку, або колективним договором.</p> <p>Працівникам, які в холодну пору року працюють на відкритому повітрі або у приміщеннях, що не обігріваються, вантажникам на вантажно-розвантажувальних роботах та іншим працівникам на умовах і в порядку, передбачених колективним договором, надаються спеціальні перерви для обігрівання та відпочинку, які включаються до складу робочого часу та встановлюється підвищений розмір оплати праці.</p> <p>6. Працівники мають право на короткотермінові перерви санітарно-гігієнічного призначення, які включаються до складу робочого часу.</p>	Відхилено	<p>5. На певних видах робіт працівникам упродовж робочого часу надаються перерви, обумовлені специфікою роботи, організації виробництва і праці. Види цих робіт, тривалість перерв та порядок їх використання встановлюються трудовим законодавством та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
901.	Працівникам, які в холодну пору року працюють на відкритому повітрі або у приміщеннях, що не обігріваються, вантажникам на вантажно-розвантажувальних роботах та іншим працівникам на умовах і в порядку, передбачених колективним договором, надаються спеціальні перерви для обігрівання та відпочинку, які включаються до складу робочого часу.	<p><u>-1110- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> В абзаці 2 частині 5 статті 155 слова «в холодну пору року» замінити на «в холодну або спекотну пору року», слова «перерви для обігрівання» замінити на «перерви для обігрівання чи охолодження».</p> <p><u>-1111- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частину п'яту статті 155 доповнити абзацом третім такого змісту: "Працівникам, які в теплу пору року працюють на відкритому повітрі або у приміщеннях в умовах впливу температур, що перевищують допустимі санітарно-гігієнічні рівні, на умовах і в порядку, передбачених колективним договором, надаються спеціальні перерви для охолодження та відпочинку, які включаються до складу робочого часу."</p> <p><u>-1112- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Частину п'яту статті 155 доповнити абзацом третім такого змісту: «Працівникам, які в теплу пору року працюють на відкритому повітрі або у приміщеннях в умовах впливу температур, що перевищують допустимі санітарно-гігієнічні рівні, на умовах і в порядку, передбачених колективним договором, надаються спеціальні перерви для охолодження та відпочинку, які включаються до складу робочого часу».</p>	Враховано редакційно у третьому абзаці	Працівникам, які в холодну пору року працюють на відкритому повітрі або у приміщеннях, що не обігріваються, вантажникам на вантажно-розвантажувальних роботах та іншим працівникам на умовах і в порядку, передбачених колективним договором, надаються спеціальні перерви для обігрівання та відпочинку, які включаються до складу робочого часу.
			Враховано	Працівникам, які в теплу пору року працюють на відкритому повітрі або у приміщеннях в умовах впливу температур, що перевищують допустимі санітарно-гігієнічні рівні, на умовах і в порядку, передбачених колективним договором, надаються спеціальні перерви для охолодження та відпочинку, які включаються до складу робочого часу.
902.	6. Працівники мають право на короткотермінові перерви санітарно-гігієнічного призначення, які включаються до складу робочого часу.		Враховано	6. Працівники мають право на короткотермінові перерви санітарно-гігієнічного призначення, які включаються до складу робочого часу.
903.	Стаття 156. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку			Стаття 158. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку
904.	1. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може бути меншою 12 годин.	<u>-1113- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u>	Відхилено	1. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може бути меншою 12 годин.
		Перше речення частини 1 викласти в редакції: «Тривалість щоденного		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		(міжзмінного) відпочинку не може бути меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні.»		
905.	У разі переходу з однієї зміни в іншу тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою подвійної тривалості робочого часу у попередній зміні з урахуванням часу перерви для відпочинку і харчування. Це правило не поширюється на випадки застосування підсумованого обліку робочого часу.			У разі переходу з однієї зміни в іншу тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою подвійної тривалості робочого часу у попередній зміні з урахуванням часу перерви для відпочинку і харчування. Це правило не поширюється на випадки застосування підсумованого обліку робочого часу.
906.	Стаття 157. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку			Стаття 159. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку
907.	1. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години, крім випадків застосування підсумованого обліку робочого часу та випадків, передбачених частиною другою статті 159 цього Кодексу.			1. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години, крім випадків застосування підсумованого обліку робочого часу та випадків, передбачених частиною другою статті 161 цього Кодексу.
908.	Стаття 158. Вихідні дні			Стаття 160. Вихідні дні
909.	1. Усі працівники мають право на щотижневий безперервний відпочинок, який передбачає надання вихідних днів. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день. Право працівників на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується також при підсумованому обліку робочого часу, крім випадків, якщо це неможливо з урахуванням характеру роботи та особливостей організації праці (вахтовий метод тощо).	-1114- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236) У статті першій статті 158 слова «Усі працівники мають право» замінити словами «Кожен працівник має право».	Враховано	1. Кожен працівник має право на щотижневий безперервний відпочинок, який передбачає надання вихідних днів. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день. Право працівників на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується також при підсумованому обліку робочого часу, крім випадків, якщо це неможливо з урахуванням характеру роботи та особливостей організації праці (вахтовий метод тощо).
910.	2. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні встановлюється колективним договором або нормативним актом роботодавця, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і, як правило, повинен надаватися поряд із загальним вихідним днем.	-1115- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407) у частині другій статті 158 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»	Відхилено	2. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні встановлюється колективним договором і, як правило, повинен надаватися поряд із загальним вихідним днем.
		-1116- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)	Враховано у статті 52	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 2 статті 158 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників”;</p> <p><u>-1117- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>у частині другій статті 158 слова «або нормативним актом роботодавця, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)» - виключити.</p>	Враховано	
911.	<p>3. В юридичних особах, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з виробничо-технічними та організаційними умовами, а також при роботі з підсумованим обліком робочого часу вихідні дні надаються кожній групі працівників почергово в різні дні тижня згідно з колективним чи трудовим договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником).</p>	<p><u>-1118- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>у частині третій статті 158 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»</p>	Відхилено	<p>3. У випадках, коли робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з виробничо-технічними та організаційними умовами, а також при роботі з підсумованим обліком робочого часу вихідні дні надаються кожній групі працівників почергово в різні дні тижня згідно з колективним чи трудовим договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>
		<p><u>-1119- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>у частині третій статті 158 слова «або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником)» виключити.</p>	Відхилено	
		<p><u>-1120- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>У частині третій статті 158 слова «або вільно обраними працівниками»</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		представниками (представником)» виключити. <u>-1121- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> У частині третій статті 158 слова « або вільно обраними працівниками представниками (представником) » замінити словами «а у разі їх відсутності - вільно обраними працівниками представниками (представником) ».	Відхилено	
		<u>-1122- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 3 статті 158 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників”	Відхилено	
		<u>-1123- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У частині 3 статті 158 слова “В юридичних особах, де” замінити на слова “У випадках, коли”	Враховано	

912. 4. Допускається залучення до роботи в загальний вихідний день професійних творчих працівників організації кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і

4. Допускається залучення до роботи в загальний вихідний день професійних творчих працівників організації кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	концертних організацій, цирків, засобів масової інформації, професійних спортсменів тощо за умови надання працівникові можливості реалізувати право на щотижневий безперервний відпочинок в інші дні тижня відповідно до графіка виходу на роботу.			організацій, цирків, засобів масової інформації, професійних спортсменів тощо за умови надання працівникові можливості реалізувати право на щотижневий безперервний відпочинок в інші дні тижня відповідно до графіка виходу на роботу.
913.	5. У разі якщо загальний вихідний день збігається з днем державного і релігійного свята, робота в який не проводиться, вихідний день переноситься на наступний після державного або релігійного свята робочий день. Таке перенесення зменшує тривалість робочого часу у відповідному періоді, що повинно враховуватися незалежно від режиму робочого часу і способу його обліку.	<p><u>-1124- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> частину п'яту статті 158 – виключити. У зв'язку з цим частини шосту і сьому зробити частинами п'ятою і шостою.</p>	Відхилено	5. У разі якщо вихідний день збігається з днем державного і релігійного свята, робота в який не проводиться, вихідний день переноситься на наступний після державного або релігійного свята робочий день. Таке перенесення зменшує тривалість робочого часу у відповідному періоді, що повинно враховуватися незалежно від режиму робочого часу і способу його обліку.
		<p><u>-1125- Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> Частина п'ята статті 158 Глави 3 Книги 3 «У разі якщо загальний вихідний день збігається з днем державного і релігійного свята, робота в який не проводиться, вихідний день переноситься на наступний після державного або релігійного свята робочий день. Таке перенесення зменшує тривалість робочого часу у відповідному періоді, що повинно враховуватися незалежно від режиму робочого часу і способу його обліку» - виключити положення</p>	Відхилено	
		<p><u>-1126- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> Друге речення частини п'ятої статті 158 проекту потребує виключення, оскільки незрозуміло ким, і з якою метою повинно відбуватися врахування про яке йдеться</p>	Відхилено	
		<p><u>-1127- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 158. Вихідні дні ... 5. У разі якщо загальний вихідний день збігається з днем державного і релігійного свята, робота в який не проводиться, вихідний день переноситься на наступний після державного або релігійного свята робочий день. Таке перенесення зменшує тривалість робочого часу у відповідному періоді, що повинно враховуватися незалежно від режиму робочого часу і способу його обліку.</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1128- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 5 статті 158 виключити;</p>	Відхилено	
914.	6. Виконання працівником роботи в загальний вихідний день відповідно до цієї статті та графіка виходу на роботу (графіка змінності) не є перевищенням (порушенням) норми робочого часу і не є підставою для отримання права на оплату праці в подвійному розмірі.	<p><u>-1129- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У частині п'ятій статті 158 слово «загальний» виключити.</p>	Враховано	
915.	7. З метою створення сприятливих умов для використання днів державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.	<p><u>-1130- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 6 статті 158 вважати частиною 5 статті 158 відповідно;</p> <p><u>-1131- Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> Частина сьома статті 158 Глави 3 Книги 3 «З метою створення сприятливих умов для використання днів державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.</p>	Відхилено	6. Виконання працівником роботи в загальний вихідний день відповідно до цієї статті та графіка виходу на роботу (графіка змінності) не є перевищенням (порушенням) норми робочого часу і не є підставою для отримання права на оплату праці в подвійному розмірі.
				7. З метою створення сприятливих умов для використання днів державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 162 цього Кодексу), а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>У разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України роботодавець не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)» - виключити положення. <u>-1132- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	
916.	У разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України роботодавець не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).	<p>Частина 7 статті 158 виключити; <u>-1133- Н.д.Ванат П.М. (Рєєстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Рєєстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Рєєстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Рєєстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медунця О.В. (Рєєстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєєстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Рєєстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Рєєстр.картка №330)</u></p>	Відхилено	У разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України роботодавець не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).
917.	Стаття 159. Заборона залучення працівників до роботи у вихідні дні	<p><u>-1134- Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєєстр.картка №158)</u> Статтю 159 після слів «вихідний день» доповнити словами «та з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації».</p>	Відхилено	Стаття 161. Заборона залучення працівників до роботи у вихідні дні
918.	1. Забороняється залучати працівників до роботи у дні, які є для них вихідними.	<p><u>-1135- Н.д.Писаренко В.В. (Рєєстр.картка №168)</u> у частині першій статті 159 слова «і жінок» замінити на слова «і осіб»</p>	Відхилено	1. Забороняється залучати працівників до роботи у дні, які є для них вихідними.
919.	2. Залучення працівників до роботи у вихідні дні допускається, як виняток, в таких випадках:			2. Залучення працівників до роботи у вихідні дні допускається, як виняток, в таких випадках:
920.	1) для відвернення виробничої аварії,			1) для відвернення виробничої аварії, катастрофи

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

№378)

Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Частина 4 статті 159 після слів “ (профспілковим представником),” доповнити словами “а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників,”;

-1142- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)

Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

У частині четвертій статті 159 після слів «наказом (розпорядженням) роботодавця» доповнити словами «погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Відхилено

-1143- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)

У частині четвертій статті 159 після слів «проводиться за» слово «письмовим» виключити.

Відхилено

925. 5. Якщо у зв'язку із залученням працівника до роботи у вихідний день працівник не вимагає надання іншого дня відпочинку, ця робота оплачується відповідно до статті 233 цього Кодексу (понад заробітну плату за відпрацьовану норму робочого часу). Інший день відпочинку на вимогу працівника надається з урахуванням його побажання в межах календарного року або може бути приєднаний до відпустки. Виплата заробітної плати за роботу у вихідний день проводиться при виплаті заробітної плати за місяць, у якому проводилася робота у вихідний день.

5. Якщо у зв'язку із залученням працівника до роботи у вихідний день працівник не вимагає надання іншого дня відпочинку, ця робота оплачується відповідно до статті 236 цього Кодексу (понад заробітну плату за відпрацьовану норму робочого часу). Інший день відпочинку на вимогу працівника надається з урахуванням його побажання в межах календарного року або може бути приєднаний до відпустки. Виплата заробітної плати за роботу у вихідний день проводиться при виплаті заробітної плати за місяць, у якому проводилася робота у вихідний день.

926. Стаття 160. Дні державних і релігійних свят, **-1144- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка**

Враховано

Стаття 162. Дні державних і релігійних свят,

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	робота в які не проводиться	<p><u>№378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 160 викласти в такій редакції: “1. Днями державних свят, робота в які не проводиться, є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 1 січня - Новий рік; 2) 1 травня- Міжнародний день праці; 3) 8 травня – День пам’яті і примирення; 4) 28 червня - День Конституції України; 5) 24 серпня - День Незалежності України; 6) 14 жовтня - День захисника України <p>2. Днями релігійних свят, робота в які не проводиться, є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 7, 8 січня - Різдво Христове; 2) два дні (неділя, понеділок) - Великдень; 3) один день (неділя) - Трійця. <p>3. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, роботодавець надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням цих днів за погодженням між працівником та роботодавцем (у вихідні дні або шляхом продовження роботи після закінчення робочого дня (зміни) протягом не більш як чотирьох годин на день).”</p>	частково	робота в які не проводиться
927.	1. Днями державних свят, робота в які не проводиться, є:			1. Днями державних свят, робота в які не проводиться, є:
928.	1) 1 січня - Новий рік;			1) 1 січня - Новий рік;
929.	2) 8 березня - Міжнародний жіночий день;	<p><u>-1145- Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p>Підпункт 2 частини першої статті 160 Глави 3 Книги 3: слова «8 березня - Міжнародний жіночий день» замінити на «1 травня- Міжнародний день праці».</p>	Відхилено	2) 8 березня - Міжнародний жіночий день;
930.	3) 1 і 2 травня - Міжнародний день солідарності трудящих;	<p><u>-1146- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.С. (Ресстр.картка №231)</u></p>	Враховано	3) 1 травня - Міжнародний день солідарності трудящих;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		У пункті 3 частини першої статті 160 сполучення «і 2» виключити <u>-1147- Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> Підпункт 3 частини першої статті 160 Глави 3 Книги 3: слова «1 і 2 травня - Міжнародний день солідарності трудящих» замінити на «8 травня – День пам'яті і примирення»	Відхилено	
931.	4) 9 травня - День Перемоги;	<u>-1148- Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> Підпункт 4 частини першої статті 160 Глави 3 Книги 3: слова «9 травня - День Перемоги» - виключити положення.	Відхилено	4) 9 травня - День Перемоги;
932.	5) 28 червня - День Конституції України;			5) 28 червня - День Конституції України;
933.	6) 24 серпня - День Незалежності України;			6) 24 серпня - День Незалежності України;
934.	7) 14 жовтня - День захисника України			7) 14 жовтня - День захисника України
935.	2. Днями релігійних свят, робота в які не проводиться, є:			2. Днями релігійних свят, робота в які не проводиться, є:
936.	1) 7 січня - Різдво Христове;			1) 7 січня - Різдво Христове;
937.	2) один день (неділя) - Пасха (Великдень);	<u>-1149- Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> Підпункт 2 частини другої статті 160 Глави 3 Книги 3: слова «один день (неділя) - Пасха (Великдень)» замінити на «два дні (неділя, понеділок) - Великдень».	Відхилено	2) один день (неділя) - Пасха (Великдень);
938.	3) один день (неділя) - Трійця.			3) один день (неділя) - Трійця.
939.	3. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, роботодавець надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням цих днів за погодженням між працівником та роботодавцем (у вихідні дні або шляхом продовження роботи після закінчення робочого дня (зміни) протягом не більш як чотирьох годин на день).	<u>-1150- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 160. Дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться 1. Днями державних свят, робота в які не проводиться, є: 1) 1 січня - Новий рік; 2) 8 березня - Міжнародний жіночий день; 3) 1 і 2 травня - Міжнародний день солідарності трудящих; 4) 9 травня - День Перемоги; 5) 28 червня - День Конституції України; 6) 24 серпня - День Незалежності України; 7) 14 жовтня - День захисника	Відхилено	3. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, роботодавець надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням цих днів за погодженням між працівником та роботодавцем (у вихідні дні або шляхом продовження роботи після закінчення робочого дня (зміни) протягом не більш як чотирьох годин на день).

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>України</p> <p>2. Днями релігійних свят, робота в які не проводиться, є:</p> <p>1) 7 січня - Різдво Христове;</p> <p>2) один день (неділя) - Пасха (Великдень);</p> <p>3) один день (неділя) - Трійця.</p> <p>3. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, роботодавець надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням цих днів за погодженням між працівником та роботодавцем (у вихідні дні або шляхом продовження роботи після закінчення робочого дня (зміни) протягом не більш як чотирьох годин на день), а також можливе надання відпустки без збереження заробітної плати за згодою між роботодавцем та працівником.</p> <p><u>-1151- Н.д.Логвинський Г.В. (Ресстр.картка №262)</u></p> <p>частину третю статті 160 проекту викласти в такій редакції:</p> <p>"3. За поданням релігійних громад інших («православних) конфесій, зареєстрованих в Україні, роботодавець зобов'язаний надати особам, які сповічують відповідні релігії, дні відпочинку без збереження заробітної плати для святкування їх великих свят без відпрацювання цих днів".</p> <p><u>-1152- Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p>Додати частину четверту статті 160 Глави 3 Книги 3 такого змісту «Верховна Рада Автономної Республіки Крим, обласні ради, Київська міська рада та Севастопольська міська державна адміністрація можуть встановити додатково два святкові дні, робота в які не проводиться, враховуючи історично-культурні особливості регіону. Перелік цих днів затверджується рішенням обласної ради до 25 грудня року, що передує плановому, після проведення консультацій з органами місцевого самоврядування.»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	
940.	Стаття 161. Випадки залучення працівників до роботи в дні державних і релігійних свят			Стаття 163. Випадки залучення працівників до роботи в дні державних і релігійних свят

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
941.	1. Робота в дні державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу) забороняється.			1. Робота в дні державних і релігійних свят (стаття 162 цього Кодексу) забороняється.
942.	2. У дні державних і релігійних свят допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервне виробництво, роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні та вантажно-розвантажувальні роботи тощо). На таких роботах працівники зобов'язані виконувати трудові обов'язки відповідно до графіка виходу на роботу (графіка змінності) без додаткового наказу (розпорядження) роботодавця.			2. У дні державних і релігійних свят допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервне виробництво, роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні та вантажно-розвантажувальні роботи тощо). На таких роботах працівники зобов'язані виконувати трудові обов'язки відповідно до графіка виходу на роботу (графіка змінності) без додаткового наказу (розпорядження) роботодавця.
943.	3. Залучення працівників до роботи в дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, за їх згодою, допускається також у випадках, встановлених частиною другою статті 159 цього Кодексу.			3. Залучення працівників до роботи в дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, за їх згодою, допускається також у випадках, встановлених частиною другою статті 161 цього Кодексу.
944.	4. Допускається залучення до роботи в дні державних і релігійних свят професійних творчих працівників організацій кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних організацій, цирків, засобів масової інформації, професійних спортсменів.			4. Допускається залучення до роботи в дні державних і релігійних свят професійних творчих працівників організацій кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних організацій, цирків, засобів масової інформації, професійних спортсменів.
945.	5. Залучення працівників до роботи в дні державних і релігійних свят у порядку, встановленому частинами третьою - четвертою цієї статті, здійснюється за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким відповідні працівники ознайомлюються до початку роботи в день державного або релігійного свята. Копія наказу (розпорядження) про залучення працівників до роботи в день державного або релігійного свята не пізніше наступного дня після його підписання передається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику).	<p><u>-1153- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>Частину п'яту статті 161 після слів «за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця» доповнити словами «за обов'язковою попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)»</p>	Відхилено	5. Залучення працівників до роботи в дні державних і релігійних свят у порядку, встановленому частинами третьою - четвертою цієї статті, здійснюється за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким відповідні працівники ознайомлюються до початку роботи в день державного або релігійного свята. Копія наказу (розпорядження) про залучення працівників до роботи в день державного або релігійного свята не пізніше наступного дня після його підписання передається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику).
		<p><u>-1154- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У частині п'ятій статті 161 після слів "наказом (розпорядженням) роботодавця" доповнити словами "погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)".</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1155- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> У частині п'ятій статті 161 останнє речення виключити.</p> <p><u>-1156- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> У частині п'ятій статті 161 після слів «наказом (розпорядженням) роботодавця» доповнити словами «погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p><u>-1157- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> У частині п'ятій статті 161 після слів «здійснюється за» слово «письмовим» виключити.</p> <p><u>-1158- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 5 статті 161 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників.”;</p> <p><u>-1159- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> друге речення частини п'ятої статті 161 вилучити.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	
946.	6. Робота в дні державних або релігійних свят (з 0 годин до 24 години) оплачується відповідно до статті 233 цього Кодексу. У випадках, передбачених частинами третьою - четвертою цієї статті, коли залучення до роботи в день державного або релігійного свята призводить до перевищення	<p><u>-1160- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u> Стаття 161. Випадки залучення працівників до роботи в дні державних і релігійних свят </p>	Відхилено	6. Робота в дні державних або релігійних свят (з 0 годин до 24 години) оплачується відповідно до статті 236 цього Кодексу. У випадках, передбачених частинами третьою - четвертою цієї статті, коли залучення до роботи в день державного або релігійного свята призводить до перевищення норми

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>норми робочого часу, на вимогу працівника йому надається інший день відпочинку, що не позбавляє права працівника на оплату праці в такий день відповідно до статті 233 цього Кодексу.</p>	<p>6. Робота в дні державних або релігійних свят (з 0 годин до 24 години) оплачується відповідно до статті 233 цього Кодексу. У випадках, передбачених частинами третьою - четвертою цієї статті, коли залучення до роботи в день державного або релігійного свята призводить до перевищення норми робочого часу, на вимогу працівника йому надається інший день відпочинку, що не позбавляє права працівника на оплату праці в такий день відповідно до статті 233 цього Кодексу. За згодою між працівником та роботодавцем, день відпочинку може бути присланий до відпустки.</p>		<p>робочого часу, на вимогу працівника йому надається інший день відпочинку, що не позбавляє права працівника на оплату праці в такий день відповідно до статті 236 цього Кодексу.</p>
<p>947. Глава 4. Відпустки 948. §1. Загальні положення про відпустку 949. Стаття 162. Право працівників на відпустку 950. 1. Кожен працівник має право на відпустку. 951. Стаття 163. Гарантії права на відпустку 952. 1. Право на відпустку забезпечується: 953. 1) гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади) та умов праці; 954. 2) здійсненням гарантійної виплати на період відпустки в розмірі середньої заробітної плати, а також виплатою працівникові у випадках, передбачених законодавством, колективним чи трудовим договором, матеріальної допомоги для оздоровлення; 955. 3) заборонаю заміни відпустки гарантійною виплатою, крім випадків, передбачених цим Кодексом. 956. 2. Законодавством, колективним чи трудовим договором можуть бути передбачені інші гарантії права на відпустку. 957. Стаття 164. Право працівника на використання відпустки на власний розсуд 958. 1. Працівник вправі використовувати час наданої йому відпустки на власний розсуд. 959. 2. Час відпусток, що мають цільове призначення (пункти 2, 4 частини першої статті 165 цього</p>				<p>Глава 4. Відпустки §1. Загальні положення про відпустку Стаття 164. Право працівників на відпустку 1. Кожен працівник має право на відпустку. Стаття 165. Гарантії права на відпустку 1. Право на відпустку забезпечується: 1) гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади) та умов праці; 2) здійсненням гарантійної виплати на період відпустки в розмірі середньої заробітної плати, а також виплатою працівникові у випадках, передбачених законодавством, колективним чи трудовим договором, матеріальної допомоги для оздоровлення; 3) заборонаю заміни відпустки гарантійною виплатою, крім випадків, передбачених цим Кодексом. 2. Законодавством, колективним чи трудовим договором можуть бути передбачені інші гарантії права на відпустку. Стаття 166. Право працівника на використання відпустки на власний розсуд 1. Працівник вправі використовувати час наданої йому відпустки на власний розсуд. 2. Час відпусток, що мають цільове призначення (пункти 2, 4 частини першої статті 167 цього</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	Кодексу), повинен використовуватися відповідно до такого призначення.			Кодексу), повинен використовуватися відповідно до такого призначення.
960.	Стаття 165. Види відпусток			Стаття 167. Види відпусток
961.	1. Установлюються такі види відпусток:			1. Установлюються такі види відпусток:
962.	1) щорічні трудові відпустки:			1) щорічні трудові відпустки:
963.	основна трудова відпустка мінімальної тривалості (стаття 170 цього Кодексу);			основна трудова відпустка мінімальної тривалості (стаття 172 цього Кодексу);
964.	основна трудова відпустка подовженої тривалості (стаття 171 цього Кодексу);			основна трудова відпустка подовженої тривалості (стаття 173 цього Кодексу);
965.	додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (стаття 173 цього Кодексу);			додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (стаття 175 цього Кодексу);
966.	додаткова трудова відпустка за особливий характер праці (стаття 174 цього Кодексу);			додаткова трудова відпустка за особливий характер праці (стаття 176 цього Кодексу);
967.	додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу (стаття 175 цього Кодексу);			додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу (стаття 177 цього Кодексу);
968.	додаткова трудова відпустка за стаж роботи (стаття 176 цього Кодексу);			додаткова трудова відпустка за стаж роботи (стаття 178 цього Кодексу);
969.	інші додаткові трудові відпустки, передбачені законом;	<u>-1161- Н.д.Мартовичий А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u>	Відхилено	інші додаткові трудові відпустки, передбачені законом;
		Пункт 1 ч.1 ст.165 законопроекту доповнити абзацом 8 такого змісту: «Учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».		
970.	2) творча відпустка (стаття 186 цього Кодексу);	<u>-1162- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u>	Відхилено	2) творча відпустка (стаття 188 цього Кодексу);
		Частина 1 статті 165 доповнити пунктом 3 такого змісту: «3) відпустка для підготовки та участі в змаганнях;» та змінити нумерацію наступних пунктів		
971.	3) заохочувальні відпустки (стаття 187 цього Кодексу);	<u>-1163- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u>	Відхилено	3) заохочувальні відпустки (стаття 189 цього Кодексу);
		Пункт 3 частини 1 статті 165 викласти у такій редакції: 3) відпустка для підготовки та участі в змаганнях;		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
972.	4) відпустки в зв'язку з навчанням у:	<p><u>-1164- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> пункт 4 викласти в такій редакції: «4) відпустки в зв'язку з: навчанням у загальноосвітніх навчальних закладах (стаття 188 цього Кодексу); навчанням у професійно-технічних навчальних закладах (стаття 189 цього Кодексу); навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі (стаття 190 цього Кодексу); профспілковим навчанням (стаття 191 цього Кодексу);»</p> <p><u>-1165- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У частині першій статті 165: пункт 4 викласти в такій редакції: "4) відпустки в зв'язку з: навчанням у загальноосвітніх навчальних закладах (стаття 188 цього Кодексу); навчанням у професійно-технічних навчальних закладах (стаття 189 цього Кодексу); навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі (стаття 190 цього Кодексу); профспілковим навчанням (стаття 191 цього Кодексу)"; доповнити частину пунктом 5 такого змісту: "5) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 192 цього Кодексу)"; У зв'язку з цим пункти 5 і 6 вважати пунктами 6 і 7; пункт 5 доповнити абзацом третім такого змісту: "чоловікам у зв'язку з народженням дитини стаття (193 цього Кодексу)". У зв'язку із цим абзаци третій – шостий вважати відповідно абзацами четвертим – сьомим.</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p>	4) відпустки в зв'язку з навчанням у:
973.	загальноосвітніх навчальних закладах (стаття 188 цього Кодексу);			загальноосвітніх навчальних закладах (стаття 190 цього Кодексу);

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
974.	професійно-технічних навчальних закладах (стаття 189 цього Кодексу);			професійно-технічних навчальних закладах (стаття 191 цього Кодексу);
975.	вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі (стаття 190 цього Кодексу);			вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі (стаття 192 цього Кодексу);
976.	5) соціальні відпустки:	<p><u>-1166- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Відкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> доповнити пунктом 5 такого змісту:</p> <p>«5) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 191- 1 цього Кодексу)»; У зв'язку з цим пункти 5 і 6 вважати пунктами 6 і 7;</p>	Відхилено	профспілковим навчанням (стаття 193 цього Кодексу); 5) соціальні відпустки:
		<p><u>-1167- Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> Пункт 5 частини 1 доповнити відпустками окремим категоріям ветеранів війни та новою статтею після статті 197</p>	Відхилено	
		<p><u>-1168- Н.д.Сторожук Д.А. (Рєєстр.картка №281)</u> У пункті п'ятому частини першої статті 165 після слів «Чорнобильською катастрофою тощо») доповнити словами «передбачені законом».</p>	Відхилено	
977.	у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 192 цього Кодексу);	<p><u>-1169- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Відкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> пункт 5 «соціальні відпустки» доповнити абзацом третім такого змісту: «чоловікам у зв'язку з народженням дитини стаття (192-1 цього Кодексу)». У зв'язку з цим абзаци третій – шостий вважати абзацами четвертим – сьомим відповідно</p>	Враховано	у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 194 цього Кодексу); чоловікам у зв'язку з народженням дитини стаття (195 цього Кодексу);
978.	для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 194 цього Кодексу);			для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 197 цього Кодексу);
979.	у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 196 цього Кодексу);			у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 199 цього Кодексу);

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
980.	працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 197 цього Кодексу);	<p><u>-1170- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Абзац п'ятий пункту 5 частини першої статті 165 проекту після слова „дітей” доповнити словами „<u>або члена сім'ї з інвалідністю I групи</u>”.</p>	Відхилено	працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 200 цього Кодексу);
981.	інші соціальні відпустки (особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, одному з батьків дитини, якій встановлено інвалідність, пов'язану з Чорнобильською катастрофою тощо);	<p><u>-1171- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> Останній абзац пункту п'ятого частини першої статті 165 виключити</p>	Враховано	
982.	6) відпустки без збереження заробітної плати, які надаються:			6) відпустки без збереження заробітної плати, які надаються:
983.	в силу суб'єктивного права працівника (стаття 198 цього Кодексу);			в силу суб'єктивного права працівника (стаття 201 цього Кодексу);
984.	за згодою сторін (стаття 199 цього Кодексу).			за згодою сторін (стаття 202 цього Кодексу).
985.	Стаття 166. Право на встановлення інших відпусток			Стаття 168. Право на встановлення інших відпусток
986.	1. Законами, а також колективними договорами можуть встановлюватися інші відпустки, крім передбачених у статті 165 цього Кодексу.			1. Законами, а також колективними договорами можуть встановлюватися інші відпустки, крім передбачених у статті 167 цього Кодексу.
987.	Стаття 167. Визначення тривалості відпусток			Стаття 169. Визначення тривалості відпусток
988.	1. Тривалість відпусток визначається цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці, колективними або трудовими договорами і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.			1. Тривалість відпусток визначається цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці, колективними або трудовими договорами і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.
989.	2. Дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), при визначенні тривалості щорічної трудової відпустки, соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 197 цього Кодексу), і заохочувальної відпустки (стаття 199 цього Кодексу) не враховуються.	<p><u>-1172- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Частину другу статті 167 проекту після слова „дітей” доповнити словами „<u>або члена сім'ї з інвалідністю I групи</u>”.</p>	Відхилено	2. Дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 162 цього Кодексу), при визначенні тривалості щорічної трудової відпустки, соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 200 цього Кодексу), і заохочувальної відпустки (стаття 189 цього Кодексу) не враховуються.
		<u>-1173- Н.д.Шупко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Посилання на статтю 199 змінити на 187	Враховано	
		<u>-1174- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> Частину другу статті 167 викласти в такій редакції: «Дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), при визначенні тривалості щорічної трудової відпустки, відпустки у зв'язку з	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		усиновленням дитини (стаття 196 цього Кодексу), соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 197 цього Кодексу), і заохочувальної відпустки (стаття 199 цього Кодексу) не враховуються.		
990.	3. Працівникам, з якими укладено трудовий договір на визначений строк, тривалість щорічних трудових відпусток визначається відповідно до відпрацьованого ними часу.			3. Працівникам, з якими укладено трудовий договір на визначений строк, тривалість щорічних трудових відпусток визначається відповідно до відпрацьованого ними часу.
991.	4. До щорічних трудових відпусток не включаються дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку, які збігаються з періодом відпустки, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.			4. До щорічних трудових відпусток не включаються дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку, які збігаються з періодом відпустки, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.
992.	Стаття 168. Наказ (розпорядження) роботодавця про надання відпустки			Стаття 170. Наказ (розпорядження) роботодавця про надання відпустки
993.	1. Про надання працівникові відпустки роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження), підставою для якого є письмова заява працівника. У наказі (розпорядженні) роботодавець зобов'язаний вказати дату початку і закінчення відпустки.			1. Про надання працівникові відпустки роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження), підставою для якого є письмова заява працівника. У наказі (розпорядженні) роботодавець зобов'язаний вказати дату початку і закінчення відпустки.
994.	У разі якщо наказ (розпорядження) про надання відпустки не виданий, працівник не має права на власний розсуд визначати день початку відпустки.			У разі якщо наказ (розпорядження) про надання відпустки не виданий, працівник не має права на власний розсуд визначати день початку відпустки.
995.	Стаття 169. Облік відпусток			Стаття 171. Облік відпусток
996.	1. Роботодавець зобов'язаний у встановленому порядку вести облік відпусток, які надаються працівникам.			1. Роботодавець зобов'язаний у встановленому порядку вести облік відпусток, які надаються працівникам.
997.	2. Роботодавець зобов'язаний щороку, а також у будь-який час на прохання працівника ознайомлювати його з даними обліку відпусток, які його стосуються.			2. Роботодавець зобов'язаний щороку, а також у будь-який час на прохання працівника ознайомлювати його з даними обліку відпусток, які його стосуються.
998.	§2. Щорічна основна трудова відпустка			§2. Щорічна основна трудова відпустка
999.	Стаття 170. Щорічна основна трудова відпустка мінімальної тривалості			Стаття 172. Щорічна основна трудова відпустка мінімальної тривалості
1000.	1. Щорічна основна трудова відпустка встановлюється тривалістю не менш як 28 календарних днів за кожний робочий рік.	-1175- <u>Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u>	Відхилено	1. Щорічна основна трудова відпустка встановлюється тривалістю не менш як 28 календарних днів за кожний робочий рік.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u><i>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</i></u> <u><i>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</i></u> <u><i>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</i></u> <u><i>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</i></u> частину першу статті 170 викласти в наступній редакції: «Щорічна основна трудова відпустка встановлюється тривалістю не менш як 24 календарних днів за кожний робочий рік».</p>		
1001.	2. Робочий рік відлічується від дати виникнення трудових відносин (стаття 30 цього Кодексу).			2. Робочий рік відлічується від дати виникнення трудових відносин (стаття 30 цього Кодексу).
1002.	Стаття 171. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості	<p><u><i>-1176- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</i></u> <u><i>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</i></u> <u><i>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</i></u> У зв'язку із збільшенням тривалості щорічної основної трудової відпуски з 24 до 28 календарних днів, потребує корегування тривалість відпусток, передбачених статтями 171 – 174.</p>	Враховано редакційно	Стаття 173. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості
		<p><u><i>-1177- Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)</i></u> <u><i>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</i></u> Статтю 171 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 171. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості</p> <p>1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:</p> <p>1) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських структурних підрозділів інших підприємств, а також лісництв за списком робіт, професій і посад, що затверджується Кабінетом Міністрів України, - тривалістю 32 календарних днів;</p> <p>2) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби - тривалістю 34 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин – 32 календарних днів із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

дні, але не більше 36 календарних дні;
 3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, - тривалістю 30 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше - 32 календарних днів;
 4) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам - тривалістю до 56 календарних днів у порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;
 5) інвалідам I і II групи - тривалістю 34 календарних днів, інвалідам III групи - 30 календарних днів;
 6) особам віком до вісімнадцяти років - тривалістю 31 календарний день.
 2. Законом може бути встановлена подовжена тривалість щорічної основної трудової відпустки для інших категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які працюють на території, що зазнала радіоактивного забруднення, та інших).».

-1178- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Статтю 171 викласти в такій редакції:

"Стаття 171. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості

1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:

1) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських структурних підрозділів інших підприємств, а також лісництв за списком робіт, професій і посад, що затверджується Кабінетом Міністрів України, - тривалістю 32 календарних днів;

2) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби - тривалістю 34 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин - 32 календарних днів із збільшенням за кожних

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 36 календарних дні;

3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, - тривалістю 30 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше - 32 календарних днів;

4) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам - тривалістю до 56 календарних днів у порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;

5) інвалідам I і II групи - тривалістю 34 календарних днів, інвалідам III групи - 30 календарних днів;

6) особам віком до вісімнадцяти років - тривалістю 31 календарний день.

2. Законом може бути встановлена подовжена тривалість щорічної основної трудової відпустки для інших категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які працюють на території, що зазнала радіоактивного забруднення, та інших)."

-1179- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

Статтю 171 викласти в такій редакції:

«Стаття 171. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості

1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:

1) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських структурних підрозділів інших підприємств, а також лісництв за списком робіт, професій і посад, що затверджується Кабінетом Міністрів України, - тривалістю 32 календарних днів;

2) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби - тривалістю 34 календарних днів, невоєнізованим

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

працівникам гірничорятувальних частин – 32 календарних днів із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 36 календарних днів;

3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, - тривалістю 30 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше - 32 календарних днів;

4) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам - тривалістю до 56 календарних днів у порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;

5) інвалідам I і II групи - тривалістю 34 календарних днів, інвалідам III групи - 30 календарних днів;

6) особам віком до вісімнадцяти років - тривалістю 31 календарний день.

2. Законом може бути встановлена подовжена тривалість щорічної основної трудової відпустки для інших категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які працюють на території, що зазнала радіоактивного забруднення, та інших).».

1003. 1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:

-1180- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)

Стаття 171. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості

1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:

1) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських структурних підрозділів інших підприємств, а також лісництв за списком робіт, професій і посад, що затверджується Кабінетом Міністрів України, - тривалістю 28 календарних днів;

2) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби - тривалістю 30

Відхилено

1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>календарних днів;</p> <p>3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, - тривалістю 26 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше - 28 календарних днів;</p> <p>4) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам - тривалістю до 56 календарних днів у порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;</p> <p>5) інвалідам I і II групи - тривалістю 30 календарних днів, інвалідам III групи - 30 календарних днів;</p> <p>6) особам віком до вісімнадцяти років - тривалістю 31 календарний день.</p>		
		<p><u>-1181- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У частині 1 статті 170 цифру "28" замінити на цифру "24"</p>	Відхилено	
		<p><u>-1182- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u></p> <p><u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>В статті 171 законопроекту слова та цифри «26 календарних днів» замінити словами та цифрами «28 календарних днів».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1183- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Частина 1 статті 171 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>1) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських структурних підрозділів інших підприємств, а також лісництв за списком робіт, професій і посад, що затверджується Кабінетом Міністрів України, тривалістю 32 календарних днів;</p> <p>2) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби тривалістю 30 календарних днів;</p> <p>3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, тривалістю 30 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше - 32 календарних днів;</p> <p>4) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам тривалістю до 56 календарних днів у порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;</p> <p>5) інвалідам I і II групи тривалістю 32 календарних днів, інвалідам III групи - 30 календарних днів;</p> <p>6) особам віком до вісімнадцяти років тривалістю 31 календарний день.»</p> <p><u>-1184- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>У зв'язку із збільшенням тривалості мінімальної щорічної основної відпустки, пропонуємо збільшити тривалість відпусток подовженої тривалості, передбачених статтю 171 проекту – відповідно на 4 дні.</p>		
1004.	<p>1) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських структурних підрозділів інших підприємств, а також лісництв за списком робіт, професій і посад, що затверджується Кабінетом Міністрів України, - тривалістю 28 календарних днів;</p>	<p><u>-1185- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>у пункті 1 частини 1 статті 171 цифру «28» замінити цифрою «32»;</p> <p><u>-1186- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка</u></p>	Відхилено	Відхилено
			Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>№240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Пункти перший та третій частини першої статті 171 виключити</p>		
		<p><u>-1187- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медунія О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> пункт перший частини першої статті 171– виключити</p>	Відхилено	
1005.	2) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби - тривалістю 30 календарних днів;	<p><u>-1188- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> у пункті 2 частини 1 статті 171 цифру «30» замінити цифрою «34»</p>	Відхилено	1) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби - тривалістю 30 календарних днів;
1006.	3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, - тривалістю 26 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше - 28 календарних днів;	<p><u>-1189- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> у пункті 3 частини 1 статті 171 цифри «26» та «28» замінити відповідно цифрами «30» та «32»</p>	Відхилено	
		<p><u>-1190- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Ресстр.картка №128)</u> Пункти 3 та 5 частини першої статті 171 викласти у такій редакції відповідно: «3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, тривалістю 30 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше - 34 календарних днів; ... 5) інвалідам I і II групи тривалістю 34 календарних днів, інвалідам III групи - 30 календарних днів.»</p>	Відхилено	
1007.	4) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам - тривалістю до 56 календарних днів у порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів			2) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам - тривалістю до 56 календарних днів у порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	України;			
1008.	5) інвалідам I і II групи - тривалістю 30 календарних днів, інвалідам III групи - 26 календарних днів;	<u>-1191- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> у пункті 5 частини 1 статті 171 цифри «30» та «26» замінити відповідно цифрами «32» та «30»	Враховано частково	3) працівникам з інвалідністю - тривалістю 30 календарних днів;
		<u>-1192- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Пункт 5 частини першої статті 171 викласти в такій редакції: «працівникам з інвалідністю - тривалістю 30 календарних днів»	Враховано	
1009.	6) особам віком до вісімнадцяти років - тривалістю 31 календарний день.	<u>-1193- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u> Частину першу статті 171 доповнити пунктом 7 наступного змісту: «Працівникам, які отримали каліцтво (поранення, травму, контузію) в ім'я свободи, суверенітету і територіальної цілісності України, Героям України, військовослужбовцям, які брали участь у антитерористичній операції, а також перебували на військовій службі, але не брали участь у бойових діях, працівникам, нагородженим Орденом Свободи, а також іншими державними нагородами у зв'язку із захистом суверенітету і територіальної цілісності України».	Відхилено	4) особам віком до вісімнадцяти років - тривалістю 31 календарний день.
1010.	2. Законом може бути встановлена подовжена тривалість щорічної основної трудової відпустки для інших категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які працюють на території, що зазнала радіоактивного забруднення, та інших).			2. Законом може бути встановлена подовжена тривалість щорічної основної трудової відпустки для інших категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які працюють на території, що зазнала радіоактивного забруднення, та інших).
1011.	Стаття 172. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну основну трудову відпустку			Стаття 174. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну основну трудову відпустку
1012.	1. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну трудову відпустку (статті 170, 171 цього Кодексу), зараховується:			1. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну трудову відпустку (статті 172, 173 цього Кодексу), зараховується:
1013.	1) час фактичної роботи (у тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;			1) час фактичної роботи (у тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;
1014.	2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалися місце роботи (посада) та	<u>-1194- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u>	Відхилено	2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалися місце роботи (посада) та заробітна

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	заробітна плата повністю або частково (у тому числі час вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу) чи здійснювалися інші виплати, передбачені цим Кодексом;	Пункт 2 частини першої статті 172 після слів «переведенням на іншу роботу» доповнити словами «, але не більше трьох років».		плата повністю або частково (у тому числі час вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу) чи здійснювалися інші виплати, передбачені цим Кодексом;
1015.	3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;	<u>-1195- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Пункт 3 частини першої статті 172 доповнити словами : «за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.»	Враховано	3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
1016.	4) час навчання з відривом від роботи тривалістю менше ніж 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, якщо безпосередньо після закінчення навчання працівник був прийнятий на роботу, в тому числі за направленням;			4) час навчання з відривом від роботи тривалістю менше ніж 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, якщо безпосередньо після закінчення навчання працівник був прийнятий на роботу, в тому числі за направленням;
1017.	5) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із скороченням (стаття 86 цього Кодексу), якщо навчання безпосередньо передувало виникненню трудових відносин, у межах яких у працівника виникло право на відпустку;			5) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із скороченням (стаття 86 цього Кодексу), якщо навчання безпосередньо передувало виникненню трудових відносин, у межах яких у працівника виникло право на відпустку;
1018.	6) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата в порядку, визначеному статтею 198 цього Кодексу, крім відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;	<u>-1196- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Пункт 6 частини першої статті 172 доповнити словами такого змісту: «а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;»	Враховано	6) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата в порядку, визначеному статтею 201 цього Кодексу, крім відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;
1019.	7) інші періоди роботи, передбачені трудовим законодавством.	<u>-1197- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 172 доповнити частиною другою такого змісту «2. Якщо працівник, переведений до іншого роботодавця, повністю або частково не використав щорічну основну трудову	Враховано	7) інші періоди роботи, передбачені трудовим законодавством.
				2. Якщо працівник, переведений до іншого роботодавця, повністю або частково не використав щорічну основну трудову відпустку і не одержав за неї грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну відпустку, зараховується час, за який він не використав цю відпустку за попереднім місцем роботи.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		відпустку і не одержав за неї грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну відпустку, зараховується час, за який він не використав цю відпустку за попереднім місцем роботи.»		
1020.	§3. Щорічні додаткові трудові відпустки			§3. Щорічні додаткові трудові відпустки
1021.	Стаття 173. Щорічна додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість			Стаття 175. Щорічна додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість
1022.	1. Щорічна додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів. Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість на роботах в яких дає право працівникам на щорічну додаткову відпустку, затверджується Кабінетом Міністрів України.			1. Щорічна додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів. Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість на роботах в яких дає право працівникам на щорічну додаткову відпустку, затверджується Кабінетом Міністрів України.
1023.	2. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.	<u>-1198- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> У частині другій статей 173 і 174 слова «колективним чи» виключити.	Відхилено	2. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.
1024.	Стаття 174. Щорічна додаткова трудова відпустка за особливий характер праці та її тривалість			Стаття 176. Щорічна додаткова трудова відпустка за особливий характер праці та її тривалість
1025.	1. Щорічна додаткова трудова відпустка за особливий характер праці надається окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, тривалістю до 35 календарних днів. Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затверджується Кабінетом Міністрів України.	<u>-1199- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Друге речення частини першої статті 174 виключити.	Відхилено	1. Щорічна додаткова трудова відпустка за особливий характер праці надається окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, тривалістю до 35 календарних днів. Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затверджується Кабінетом Міністрів України.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1026.	2. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.			2. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.
1027.	Стаття 175. Щорічна додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу та її тривалість			Стаття 177. Щорічна додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу та її тривалість
1028.	1. Щорічна додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу надається працівникам тривалістю до 7 календарних днів. Список посад, робіт та професій, що дають право на відпустку за роботу на умовах ненормованого робочого часу, визначається колективним чи трудовим договором.	<p><u>-1200- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>Частина першу статті 175 доповнити словом «колективною угодою».</p> <p><u>-1201- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>Частина першу статті 175 доповнити словом «угодою».</p>	Відхилено	1. Щорічна додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу надається працівникам тривалістю до 7 календарних днів. Список посад, робіт та професій, що дають право на відпустку за роботу на умовах ненормованого робочого часу, визначається колективним чи трудовим договором.
1029.	2. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором.			2. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором.
1030.	Стаття 176. Щорічна додаткова трудова відпустка за стаж роботи			Стаття 178. Щорічна додаткова трудова відпустка за стаж роботи
1031.	1. Щорічна додаткова трудова відпустка залежно від стажу роботи надається:			1. Щорічна додаткова трудова відпустка залежно від стажу роботи надається:
1032.	1) промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин - тривалістю 2 календарні дні за кожних два відпрацьованих роки, але не більше 4 календарних днів;			1) промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин - тривалістю 2 календарні дні за кожних два відпрацьованих роки, але не більше 4 календарних днів;
1033.	2) працівникам воєнізованих гірничорятувальних служб - тривалістю 2 календарні дні за кожних два відпрацьованих роки, але не більше 4 календарних днів.			2) працівникам воєнізованих гірничорятувальних служб - тривалістю 2 календарні дні за кожних два відпрацьованих роки, але не більше 4 календарних днів.
1034.	2. Щорічна додаткова трудова відпустка залежно від стажу роботи може надаватися іншим категоріям працівників (суддям, прокурорам,			2. Щорічна додаткова трудова відпустка залежно від стажу роботи може надаватися окремим категоріям працівників (суддям, прокурорам,

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	державним службовцям та іншим) тривалістю і в порядку, визначених законом.			державним службовцям та іншим) тривалістю і в порядку, визначених законом.
1035.	Стаття 177. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну додаткову трудову відпустку			Стаття 179. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну додаткову трудову відпустку
1036.	1. До стажу роботи, який дає право на відповідну щорічну додаткову трудову відпустку (статті 173 - 176 цього Кодексу), зараховується:			1. До стажу роботи, який дає право на відповідну щорічну додаткову трудову відпустку (статті 175 - 178 цього Кодексу), зараховується:
1037.	1) час фактичної роботи із шкідливими і важкими умовами праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників відповідного виробництва, цеху, професії, - щодо відпустки, передбаченої статтею 173 цього Кодексу;			1) час фактичної роботи із шкідливими і важкими умовами праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників відповідного виробництва, цеху, професії, - щодо відпустки, передбаченої статтею 175 цього Кодексу;
1038.	2) час роботи з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий на цих роботах не менше половини тривалості робочого дня - щодо відпустки, передбаченої статтею 174 цього Кодексу;			2) час роботи з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий на цих роботах не менше половини тривалості робочого дня - щодо відпустки, передбаченої статтею 176 цього Кодексу;
1039.	3) час роботи на умовах ненормованого робочого дня - щодо відпустки, передбаченої статтею 175 цього Кодексу;			3) час роботи на умовах ненормованого робочого дня - щодо відпустки, передбаченої статтею 177 цього Кодексу;
1040.	4) час роботи на умовах, що дають право на відпустку за стаж роботи, - щодо відпустки, передбаченої статтею 176 цього Кодексу;			4) час роботи на умовах, що дають право на відпустку за стаж роботи, - щодо відпустки, передбаченої статтею 178 цього Кодексу;
1041.	5) час роботи вагітних жінок та інших працівників, тимчасово переведених на легшу роботу за станом здоров'я відповідно до медичного висновку, - щодо відпусток, передбачених статтями 173 - 176 цього Кодексу;			5) час роботи вагітних жінок та інших працівників, тимчасово переведених на легшу роботу за станом здоров'я відповідно до медичного висновку, - щодо відпусток, передбачених статтями 175 - 178 цього Кодексу;
1042.	6) час перебування у щорічній та відповідній додатковій відпустках, передбачених статтями 173 - 176 цього Кодексу;			6) час перебування у щорічній та відповідній додатковій відпустках, передбачених статтями 175 - 178 цього Кодексу;
1043.	7) інші періоди, зарахування яких до стажу роботи, що дає право на щорічну додаткову відпустку, передбачено законом.			7) інші періоди, зарахування яких до стажу роботи, що дає право на щорічну додаткову відпустку, передбачено законом.
1044.	§4. Надання та використання щорічної трудової відпустки			§4. Надання та використання щорічної трудової відпустки
1045.	Стаття 178. Загальна тривалість щорічної трудової відпустки			Стаття 180. Загальна тривалість щорічної трудової відпустки
1046.	1. Загальна тривалість щорічних основної та додаткової трудових відпусток за робочий рік не	-1202- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)	Відхилено	1. Загальна тривалість щорічних основної та додаткової трудових відпусток за робочий рік не

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
<p>може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 календарних днів (крім випадків, коли працівникові одночасно повністю або частково надаються відпустки за попередні роки (періоди), що не були використані раніше).</p>	<p><u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>		<p>може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 календарних днів (крім випадків, коли працівникові одночасно повністю або частково надаються відпустки за попередні роки (періоди), що не були використані раніше).</p>
<p>1047. 2. Інші види відпусток надаються працівникам понад загальну тривалість щорічної трудової відпустки.</p> <p>1048. Стаття 179. Підсумовування щорічних додаткових трудових відпусток</p> <p>1049. 1. Якщо працівник має право на додаткову відпустку на підставах, передбачених статтями 173 і 174 цього Кодексу, додаткова відпустка надається на одній підставі, обраній працівником. Порядок надання додаткових відпусток на обох підставах визначається Кабінетом Міністрів України.</p> <p>1050. Стаття 180. Право на щорічну трудову відпустку за перший рік роботи</p> <p>1051. 1. Право працівника на щорічні основну та додаткову трудові відпустки повної тривалості в перший рік роботи настає після закінчення шестимісячного строку безперервної роботи.</p> <p>1052. 2. Щорічна трудова відпустка повної тривалості до настання шестимісячного строку безперервної роботи в перший рік роботи за бажанням працівника надається:</p> <p>1053. 1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда;</p>	<p>частину першу статті 178 викласти в наступній редакції:</p> <p>«Загальна тривалість щорічних основної та додаткової трудових відпусток за робочий рік не може перевищувати 52 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 62 календарних днів (крім випадків, коли працівникові одночасно повністю або частково надаються відпустки за попередні роки (періоди), що не були використані раніше)».</p> <p><u>-1203- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Друге речення частини першої статті 179 виключити</p>	<p>Враховано</p>	<p>2. Інші види відпусток надаються працівникам понад загальну тривалість щорічної трудової відпустки.</p> <p>Стаття 181. Підсумовування щорічних додаткових трудових відпусток</p> <p>1. Якщо працівник має право на додаткову відпустку на підставах, передбачених статтями 175 і 176 цього Кодексу, додаткова відпустка надається на одній підставі, обраній працівником.</p>
		<p>Враховано</p>	<p>Стаття 182. Право на щорічну трудову відпустку за перший рік роботи</p> <p>1. Право працівника на щорічні основну та додаткову трудові відпустки повної тривалості в перший рік роботи настає після закінчення шестимісячного строку безперервної роботи.</p> <p>2. Щорічна трудова відпустка повної тривалості до настання шестимісячного строку безперервної роботи в перший рік роботи за бажанням працівника надається:</p> <p>1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, чоловікам - перед відпусткою у зв'язку з народженням дитини або після неї, а також працівникам із сімейними обов'язками (стаття 290 цього Кодексу), які мають</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Пункт 1 частини другої статті 180 викласти в такій редакції:</p> <p>«1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, чоловікам – перед відпусткою у зв'язку з народженням дитини або після неї, а також працівникам із сімейними обов'язками (стаття 272 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда».</p>		двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда.
		<p><u>-1205- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u></p>	Відхилено	
		<p>Пункт 1 частини другої статті 180 проекту після слів „дитину-інваліда” доповнити словами „чи члена сім'ї з інвалідністю I групи”.</p>		
		<p><u>-1206- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p>	Враховано	
		<p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p>		
		<p>Пункт 1 частини другої статті 180 викласти в такій редакції:</p>		
		<p>"1) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, чоловікам – перед відпусткою у зв'язку з народженням дитини або після неї, а також працівникам із сімейними обов'язками (стаття 272 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда”.</p>		
		<p><u>-1207- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u></p>	Враховано	
		<p><u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u></p>		
		<p>Пункт 1 частини другої статті 180 викласти в такій редакції:</p>		
		<p>«1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, чоловікам – перед відпусткою у зв'язку з народженням дитини або після неї, а також працівникам із сімейними обов'язками (стаття 272 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда».</p>		

1054. 2) інвалідам;
1055. 3) неповнолітнім працівникам;

- 2) працівників з інвалідністю;
3) неповнолітнім працівникам;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1056.	4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;			4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
1057.	5) особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;	<p><u>-1208- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частина 5 статті 180 викласти в такій редакції: «5) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;»</p>	Враховано	5) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;
1058.	6) працівникам, які поєднують роботу з навчанням та виявили бажання приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших заходів, передбачених навчальною програмою;			6) працівникам, які поєднують роботу з навчанням та виявили бажання приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших заходів, передбачених навчальною програмою;
1059.	7) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу та прийомним батькам;			7) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу та прийомним батькам;
1060.	8) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;	<p><u>-1209- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> . Пункт 8 частини 2 статті 180 виключити;</p>	Відхилено	8) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
1061.	9) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;			9) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
1062.	10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним чи трудовим договором.	<p><u>-1210- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частина першу статті 180 доповнити новим пунктом 10 такого змісту, змінивши подальшу</p>	Враховано	10) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну трудову відпустку і не одержали за неї грошової компенсації; 11) в інших випадках, передбачених

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1063.	3. За згодою між працівником та роботодавцем працівникові може бути повністю або частково надана щорічна трудова відпустка за перший рік роботи до закінчення шести місяців безперервної роботи за відсутності підстав, визначених частиною другою цієї статті.	<p>нумерацію пунктів:</p> <p>«10) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну трудову відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;»</p> <p>-1211- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</p> <p>Н.д.Панієв М.М. (Рєєстр.картка №406)</p> <p>Статтю 180 доповнити новою частиною такого змісту:</p> <p>«4. Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна трудова відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.»</p>	Враховано	<p>законодавством, колективним чи трудовим договором.</p> <p>3. За згодою між працівником та роботодавцем працівникові може бути повністю або частково надана щорічна трудова відпустка за перший рік роботи до закінчення шести місяців безперервної роботи за відсутності підстав, визначених частиною другою цієї статті.</p> <p>4. Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна трудова відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.</p>
1064.	Стаття 181. Право на щорічну трудову відпустку за другий та наступні роки роботи			<p>Стаття 183. Право на щорічну трудову відпустку за другий та наступні роки роботи</p>
1065.	1. Працівник має право на щорічну трудову відпустку за другий та наступні роки в будь-який час відповідного робочого року за погодженням із роботодавцем.			1. Працівник має право на щорічну трудову відпустку за другий та наступні роки в будь-який час відповідного робочого року за погодженням із роботодавцем.
1066.	2. Щорічна трудова відпустка за бажанням працівника у зручний для нього час надається:			2. Щорічна трудова відпустка за бажанням працівника у зручний для нього час надається:
1067.	1) неповнолітнім працівникам;			1) неповнолітнім працівникам;
1068.	2) інвалідам;			2) працівників з інвалідністю;
1069.	3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;			3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
1070.	4) особам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда;	<p>-1212- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Рєєстр.картка №416)</p> <p>Пункт 4 частини другої статті 181 проекту після слів „дитину-інваліда” доповнити словами „<u>або члена сім'ї з інвалідністю I групи</u>”.</p>	Відхилено	4) особам із сімейними обов'язками (стаття 290 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда;
1071.	5) особам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які самостійно (без подружжя) виховують одну дитину або більше віком до п'ятнадцяти років;	<p>-1213- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Рєєстр.картка №416)</p> <p>Пункт 5 частини другої статті 181 проекту після слів „до п'ятнадцяти років” доповнити словами „<u>чи мають члена сім'ї з інвалідністю I групи</u>”.</p>	Відхилено	5) особам із сімейними обов'язками (стаття 290 цього Кодексу), які самостійно (без подружжя) виховують одну дитину або більше віком до п'ятнадцяти років;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1072.	6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;			6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
1073.	7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;			7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
1074.	8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється законодавство про статус ветеранів війни, жертвам нацистських переслідувань;	<p><u>-1214- Н.д.Третьяков О.Ю. (Ресстр.картка №219)</u> <u>Н.д.Загорій Г.В. (Ресстр.картка №341)</u> Пункт 8 частини 2 статті 181 викласти у такій редакції: «8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», жертвам нацистських переслідувань; дітям війни»</p>	Відхилено	8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється законодавство про статус ветеранів війни, жертвам нацистських переслідувань;
1075.	9) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу та прийомним батькам;			9) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу та прийомним батькам;
1076.	10) в інших випадках, передбачених трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором.			10) в інших випадках, передбачених трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором.
1077.	3. Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні трудові відпустки повної тривалості в перший та наступні робочі роки надаються в період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу, якщо інше не передбачено колективним чи трудовим договором.			3. Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні трудові відпустки повної тривалості в перший та наступні робочі роки надаються в період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу, якщо інше не передбачено колективним чи трудовим договором.
1078.	4. Працівникам, які навчаються у професійно-технічних, вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти без відриву від роботи, щорічна трудова відпустка за їх бажанням приєднується до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) та інших заходів, передбачених навчальною програмою.			4. Працівникам, які навчаються у професійно-технічних, вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти без відриву від роботи, щорічна трудова відпустка за їх бажанням приєднується до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) та інших заходів, передбачених навчальною програмою.
1079.	5. Працівникам, які навчаються в загальноосвітніх навчальних закладах, щорічна трудова відпустка за їх бажанням надається з таким розрахунком, щоб вона могла бути використана до початку навчання в цих закладах.			5. Працівникам, які навчаються в загальноосвітніх навчальних закладах, щорічна трудова відпустка за їх бажанням надається з таким розрахунком, щоб вона могла бути використана до початку навчання в цих закладах.
1080.	6. Працівникам художньо-постановочних частин і творчим працівникам театрів, інших концертно-	<u>-1215- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u>	Враховано	6. Працівникам художньо-постановочних частин і професійним творчим працівникам театрів, інших

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>видовищних закладів щорічна трудова відпустка повної тривалості надається в літній період наприкінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.</p>	<p><u><i>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> Частина 6 статті 181 перед словами “творчим працівникам” доповнити словом “професійним”; -1216- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358) частину дев'яту статті 181 виключити;</p>	<p>Відхилено</p>	<p>концертно-видовищних закладів щорічна трудова відпустка повної тривалості надається в літній період наприкінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.</p>
<p>1081. Стаття 182. Порядок надання щорічної трудової відпустки</p> <p>1082. 1. Щорічна трудова відпустка повинна надаватися працівникові в межах робочого року.</p> <p>1083. 2. Щорічна додаткова трудова відпустка за бажанням працівника може надаватися одночасно з щорічною основною трудовою відпусткою або окремо від неї.</p> <p>1084. 3. Щорічна трудова відпустка повинна надаватися працівникові з таким розрахунком, щоб вона була використана, як правило, до закінчення робочого року, за який вона надається.</p>			<p>Відхилено</p>	<p>Стаття 184. Порядок надання щорічної трудової відпустки</p> <p>1. Щорічна трудова відпустка повинна надаватися працівникові в межах робочого року.</p> <p>2. Щорічна додаткова трудова відпустка за бажанням працівника може надаватися одночасно з щорічною основною трудовою відпусткою або окремо від неї.</p> <p>3. Щорічна трудова відпустка повинна надаватися працівникові з таким розрахунком, щоб вона була використана, як правило, до закінчення робочого року, за який вона надається.</p>
<p>1085. 4. Щорічна трудова відпустка надається згідно з графіком, який затверджується і доводиться роботодавцем до відома працівників не пізніше 15 січня поточного календарного року. Графік складається роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням потреб виробництва, особистих інтересів працівників та наявності можливості для їх відпочинку.</p>		<p>-1217- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) <u><i>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> Частина 4 статті 182 після слів “(профспілковим представником),” доповнити словами “а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/ обраними представниками (представником) працівників”;</p>	<p>Відхилено</p>	<p>4. Щорічна трудова відпустка надається згідно з графіком, який затверджується і доводиться роботодавцем до відома працівників не пізніше 15 січня поточного календарного року. Графік складається роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням потреб виробництва, особистих інтересів працівників та наявності можливості для їх відпочинку.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

-1218- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Частину 4 статті 182 слова “інтересів працівників та наявності можливості для їх відпочинку.” замінити словами “побажань працівників.”;

Відхилено

1086. 5. У разі необхідності графік надання щорічних трудових відпусток може складатися в окремих підрозділах юридичної особи.

1087. 6. Під час визначення черговості надання щорічних трудових відпусток повинні забезпечуватися права працівників, зазначених у частині другій статті 181 цього Кодексу.

1088. 7. Виконання графіка щорічних трудових відпусток є обов'язковим для роботодавця і для працівника.

1089. 8. Конкретний період надання щорічної трудової відпустки в межах визначених з графіком встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем.

1090. Стаття 183. Перенесення або продовження щорічної трудової відпустки

1091. 1. Щорічна трудова відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі несвоєчасної виплати роботодавцем середньої заробітної плати працівникові за час відпустки (частина друга статті 248 цього Кодексу).

1092. 2. Щорічна трудова відпустка за заявою працівника повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

1093. 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку;

1094. 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законом такий працівник підлягає звільненню на цей час від

5. У разі необхідності графік надання щорічних трудових відпусток може складатися в окремих підрозділах юридичної особи.

6. Під час визначення черговості надання щорічних трудових відпусток повинні забезпечуватися права працівників, зазначених у частині другій статті 183 цього Кодексу.

7. Виконання графіка щорічних трудових відпусток є обов'язковим для роботодавця і для працівника.

8. Конкретний період надання щорічної трудової відпустки в межах визначених з графіком встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем.

Стаття 185. Перенесення або продовження щорічної трудової відпустки

1. Щорічна трудова відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі несвоєчасної виплати роботодавцем середньої заробітної плати працівникові за час відпустки (частина друга статті 251 цього Кодексу).

2. Щорічна трудова відпустка за заявою працівника повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законом такий працівник підлягає звільненню на цей час від

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1095. 1096.	<p>основної роботи із збереженням заробітної плати;</p> <p>3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;</p> <p>4) збігу щорічної трудової відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.</p>			<p>основної роботи із збереженням заробітної плати;</p> <p>3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;</p> <p>4) збігу щорічної трудової відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.</p>
1097.	<p>3. Щорічна трудова відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника, у разі якщо надання щорічної трудової відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо позначитися на нормальній роботі юридичної особи, за умови що частину відпустки тривалістю не менш як 24 календарних дні буде використано в поточному робочому році.</p>	<p><u>-1219- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> Частину третю статті 183 після слів «згодою працівника» доповнити словами «та за погодженням з виборним органом первинної професійної організації (профспілковим представником)». <u>-1220- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Рєєстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Рєєстр.картка №236)</u> У частині третій цифри «24» змінити на цифри «28»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>3. Щорічна трудова відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника, у разі якщо надання щорічної трудової відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо позначитися на нормальній роботі юридичної особи, за умови що частину відпустки тривалістю не менш як 28 календарних дні буде використано в поточному робочому році.</p>
1098.	<p>4. У разі перенесення щорічної трудової відпустки новий строк її надання встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, невикористана частина щорічної трудової відпустки надається після закінчення дії причин, які зумовили її переривання, або за згодою сторін трудового договору переноситься на інший період з дотриманням вимог статті 184 цього Кодексу.</p>			<p>4. У разі перенесення щорічної трудової відпустки новий строк її надання встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, невикористана частина щорічної трудової відпустки надається після закінчення дії причин, які зумовили її переривання, або за згодою сторін трудового договору переноситься на інший період з дотриманням вимог статті 186 цього Кодексу.</p>
1099.	<p>5. Забороняється ненадання щорічної трудової відпустки повної тривалості протягом двох років підряд, а також протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу в шкідливих і важких умовах чи з особливим характером праці. Порушення цих правил не позбавляє працівника права на своєчасно невикористану відпустку чи на отримання гарантійних виплат замість невикористаної відпустки (невикористаних днів відпустки) в установленому порядку.</p>			<p>5. Забороняється ненадання щорічної трудової відпустки повної тривалості протягом двох років підряд, а також протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу в шкідливих і важких умовах чи з особливим характером праці. Порушення цих правил не позбавляє працівника права на своєчасно невикористану відпустку чи на отримання гарантійних виплат замість невикористаної відпустки (невикористаних днів відпустки) в установленому порядку.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1100. 1101. 1102.	<p>Стаття 184. Поділ щорічної трудової відпустки на частини</p> <p>1. Щорічну трудову відпустку за погодженням між працівником і роботодавцем може бути поділено на частини будь-якої тривалості, за умови що одна безперервна її частина становитиме не менш як 14 календарних днів.</p> <p>2. Невикористана частина щорічної трудової відпустки повинна бути надана працівникові, як правило, до кінця робочого року.</p>	<p><u>-1221- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u></p> <p>Частину другу статті 184 викласти в такій редакції: «2. Невикористана частина щорічної трудової відпустки повинна бути надана працівникові, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка».</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	<p>Стаття 186. Поділ щорічної трудової відпустки на частини</p> <p>1. Щорічну трудову відпустку за погодженням між працівником і роботодавцем може бути поділено на частини будь-якої тривалості, за умови що одна безперервна її частина становитиме не менш як 14 календарних днів.</p> <p>2. Невикористана частина щорічної трудової відпустки повинна бути надана працівникові, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.</p>
1103. 1104.	<p>Стаття 185. Відкликання з щорічної трудової відпустки</p> <p>1. Відкликання з щорічної трудової відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для запобігання</p>	<p>Частину 2 статті 184 доповнити словами “але не пізніше вісімнадцяти місяців, рахуючи з кінця того року, за який надавалася відпустка.”</p>		<p>Стаття 187. Відкликання з щорічної трудової відпустки</p> <p>1. Відкликання з щорічної трудової відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для запобігання</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1105.	<p>нешасним випадкам, простою, загибелі або псуванню майна юридичної особи та в інших випадках, передбачених законом, з дотриманням вимог частини другої статті 184 цього Кодексу.</p> <p>2. У разі відкриття із щорічної трудової відпустки працівникові відшкодовуються пов'язані з відкриттям витрати в порядку, визначеному трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором, або за погодженням між роботодавцем і працівником.</p>	<p><u>-1223- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> У частині другій статті 185 виключити слова «або за погодженням між роботодавцем і працівником».</p>	Відхилено	<p>нешасним випадкам, простою, загибелі або псуванню майна юридичної особи та в інших випадках, передбачених законом, з дотриманням вимог частини другої статті 186 цього Кодексу.</p> <p>2. У разі відкриття із щорічної трудової відпустки працівникові відшкодовуються пов'язані з відкриттям витрати в порядку, визначеному трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором, або за погодженням між роботодавцем і працівником.</p>
1106.	<p>3. У разі відкриття із щорічної трудової відпустки отримані працівником гарантійні виплати за невикористану частину відпустки не повертаються, а зараховуються в рахунок заробітної плати, що підлягає виплаті працівникові за роботу після відкриття з відпустки.</p>			<p>3. У разі відкриття із щорічної трудової відпустки отримані працівником гарантійні виплати за невикористану частину відпустки не повертаються, а зараховуються в рахунок заробітної плати, що підлягає виплаті працівникові за роботу після відкриття з відпустки.</p>
1107.	§5. Інші види відпусток			§5. Інші види відпусток
1108.	Стаття 186. Творча відпустка			Стаття 188. Творча відпустка
1109.	1. Творча відпустка надається працівникам для закінчення роботи над дисертаціями, написання підручників та в інших випадках, передбачених трудовим законодавством.			1. Творча відпустка надається працівникам для закінчення роботи над дисертаціями, написання підручників та в інших випадках, передбачених трудовим законодавством.
1110.	2. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток визначаються Кабінетом Міністрів України.			2. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток визначаються Кабінетом Міністрів України.
1111.	Стаття 187. Заохочувальні відпустки			Стаття 189. Заохочувальні відпустки
1112.	1. У порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати.			1. У порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати.
1113.	2. Колективним договором, а якщо договір не укладався - нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю	<p><u>-1224- Н.д.Долженков О.В. (Рєєстр.картка №407)</u> У частині другій статті 187 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»</p>	Відхилено	2. Колективним договором, а якщо договір не укладався - нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати.			підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати.
		<p><u>-1225- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> У частині першій статті 187 слова «а якщо договір не укладався - нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)» виключити.</p>	Відхилено	
1114.	3. За ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у частині другій цієї статті, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно.	<p><u>-1226- Н.д.Шинко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частину 3 виключити</p>	Відхилено	3. За ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у частині другій цієї статті, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно.
1115.	Стаття 188. Відпустка у зв'язку з навчанням у загальноосвітніх навчальних закладах	<p><u>-1227- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> Статтю 188 викласти в наступній редакції: «Тривалість та умови надання відпустки у зв'язку з навчанням у загальноосвітніх навчальних закладах визначається галузевими угодами та/або колективними договорами».</p>	Відхилено	Стаття 190. Відпустка у зв'язку з навчанням у загальноосвітніх навчальних закладах
1116.	1. Працівникам, які здобувають загальну середню освіту у вечірніх (змінних) школах, класах (групах) з вечірньою (заочною) формою навчання при загальноосвітніх навчальних закладах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:			1. Працівникам, які здобувають загальну середню освіту у вечірніх (змінних) школах, класах (групах) з вечірньою (заочною) формою навчання при загальноосвітніх навчальних закладах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:
1117.	1) випускних іспитів в основній школі - тривалістю 10 календарних днів;			1) випускних іспитів в основній школі - тривалістю 10 календарних днів;
1118.	2) випускних іспитів у старшій школі - тривалістю 23 календарних днів;			2) випускних іспитів у старшій школі - тривалістю 23 календарних днів;
1119.	3) перевідних іспитів в основній та старшій школі - тривалістю відповідно 5 та 7 календарних днів.			3) перевідних іспитів в основній та старшій школі - тривалістю відповідно 5 та 7 календарних днів.
1120.	2. Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова			2. Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1121.	оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів. Стаття 189. Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах	-1228- <u>Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> Статтю 189 викласти в наступній редакції: «Тривалість та умови надання відпустки у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах визначається галузевими угодами та/або колективними договорами».	Відхилено	оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів. Стаття 191. Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах
1122.	1. Працівникам, які навчаються без відриву від роботи на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.			1. Працівникам, які навчаються без відриву від роботи на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.
1123.	Стаття 190. Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі	-1229- <u>Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> Статтю 190 викласти в наступній редакції: «Тривалість та умови надання відпустки у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі, визначається галузевими угодами та/або колективними договорами».	Відхилено	Стаття 192. Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі
1124.	1. Працівникам, які успішно навчаються без відриву від роботи у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формою навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:			1. Працівникам, які успішно навчаються без відриву від роботи у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формою навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:
1125.	1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для			1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1126. 1127. 1128. 1129. 1130. 1131. 1132. 1133. 1134. 1135. 1136.	<p>тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:</p> <p>першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів;</p> <p>третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів;</p> <p>незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання - 30 календарних днів;</p> <p>2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:</p> <p>першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів;</p> <p>третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів;</p> <p>незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання - 40 календарних днів;</p> <p>3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації - 30 календарних днів;</p> <p>4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формою навчання першого та другого рівнів акредитації, - два місяці, у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації - чотири місяці.</p> <p>2. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають структурні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.</p> <p>3. Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від роботи, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних</p>			<p>тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:</p> <p>першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів;</p> <p>третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів;</p> <p>незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання - 30 календарних днів;</p> <p>2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:</p> <p>першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів;</p> <p>третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів;</p> <p>незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання - 40 календарних днів;</p> <p>3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації - 30 календарних днів;</p> <p>4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формою навчання першого та другого рівнів акредитації, - два місяці, у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації - чотири місяці.</p> <p>2. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають структурні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.</p> <p>3. Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від роботи, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	днів на кожний іспит.			днів на кожний іспит.
1137.	4. Працівникам, які навчаються без відриву від роботи в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, протягом кожного навчального року надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання - один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати.			4. Працівникам, які навчаються без відриву від роботи в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, протягом кожного навчального року надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання - один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати.
1138.	5. Працівникам, які навчаються на останніх курсах вищих навчальних закладів, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижня один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати.			5. Працівникам, які навчаються на останніх курсах вищих навчальних закладів, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижня один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати.
1139.	6. Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватися інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.			6. Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватися інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.
1140.	7. Відпустки, передбачені пунктами 1 і 2 частини першої та частиною четвертою цієї статті, надаються протягом навчального року у строки, що визначаються навчальними закладами.			7. Відпустки, передбачені пунктами 1 і 2 частини першої та частиною четвертою цієї статті, надаються протягом навчального року у строки, що визначаються навчальними закладами.
1141.	8. Працівникам, які одночасно навчаються у декількох вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, додаткова оплачувана відпустка надається протягом періоду навчання в одному із закладів освіти за його вибором.			8. Працівникам, які одночасно навчаються у декількох вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, додаткова оплачувана відпустка надається протягом періоду навчання в одному із закладів освіти за його вибором.
1142.	9. Працівникам з вищою освітою, які мають намір здобути наступну вищу освіту, додаткова оплачувана відпустка надається лише у разі їх направлення на навчання роботодавцем.	-1230- <u>Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u>	Відхилено	9. Працівникам з вищою освітою, які мають намір здобути наступну вищу освіту, додаткова оплачувана відпустка надається лише у разі їх направлення на навчання роботодавцем.
1143.	Стаття 191. Відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням	Частина дев'яту статті 190 – виключити -1231- <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u>	Відхилено	Стаття 193. Відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1144.	1. Працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів на час профспілкового навчання надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів на рік.	<p><u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> Статтю 191 виключити; <u><i>-1232- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</i></u> <u><i>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</i></u> <u><i>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</i></u> <u><i>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</i></u> У статті 191 після слова «додаткова» доповнити словом «оплачувана».</p> <p><u><i>-1233- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</i></u> <u><i>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</i></u> <u><i>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</i></u></p> <p>Частина першу статті 191 доповнити словами такого змісту: «у порядку визначеному колективним договором» <u><i>-1234- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</i></u></p> <p>Статтю 191 перед словами «додаткова відпустка» доповнити словом «оплачувана», виклавши в редакції:</p> <p>«Відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням</p> <p>1. Працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів на час профспілкового навчання надається <i>оплачувана</i> додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів на рік».</p> <u><i>-1235- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</i></u> <u><i>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</i></u> <u><i>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</i></u> <u><i>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</i></u> Доповнити Кодекс статтями 191 -1 та 192 -1 такого змісту: «Стаття 191-1. Відпустка для підготовки та	Враховано	1. Працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів на час профспілкового навчання надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів на рік, у порядку визначеному колективним договором.
			Враховано	
			Враховано частково	
			Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

участі в змаганнях

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

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

«Стаття 192-1. Соціальна відпустка чоловікам у зв'язку з народженням дитини

Чоловікові, дружина якого перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами (після пологів), надається оплачувана відпустка у зв'язку з народженням дитини тривалістю до 14 календарних днів».

-1236- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр. картка №282)

Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр. картка №272)

Доповнити Кодекс статтями 191 -1 та 192 - 1 такого змісту:

«Стаття 191-1. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях

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

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

Враховано частково

1145. Стаття 192. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

1146. 1. У зв'язку з вагітністю та пологами жінкам надається оплачувана відпустка тривалістю:

1147. 1) до пологів - 70 календарних днів (84 календарні дні - у разі багатоплідної вагітності);

1148. 2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнених пологів), починаючи з дня пологів.

1149. 2. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 або 154 календарні дні - у разі багатоплідної вагітності та народження двох і

Стаття 194. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

1. У зв'язку з вагітністю та пологами жінкам надається оплачувана відпустка тривалістю:

1) до пологів - 70 календарних днів (84 календарні дні - у разі багатоплідної вагітності);

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

2. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 або 154 календарні дні - у разі багатоплідної вагітності та народження двох і більше

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1150.	<p>більше дітей та в разі ускладнених пологів). Ця тривалість не залежить від кількості днів, фактично використаних до пологів.</p> <p>3. На період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінкам надається допомога по вагітності та пологах, яка компенсує втрату заробітної плати за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.</p>	<p><u>-1237- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>У частині третій статті 192 слова «у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» виключити</p> <p><u>-1238- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Доповнити Кодекс після статті 191 статтями 192 та 193 такого змісту:</p> <p>"Стаття 192. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях</p> <p>1. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.</p> <p>2. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України".</p> <p>"Стаття 193. Соціальна відпустка чоловікам у зв'язку з народженням дитини</p> <p>Чоловікові, дружина якого перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами (після пологів), надається оплачувана відпустка у зв'язку з народженням дитини тривалістю до 14 календарних днів".</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано частково</p>	<p>дітей та/або в разі ускладнених пологів). Ця тривалість не залежить від кількості днів, фактично використаних до пологів.</p> <p>3. На період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінкам надається допомога по вагітності та пологах, яка компенсує втрату заробітної плати за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування.</p> <p>Стаття 195. Соціальна відпустка чоловікам у зв'язку з народженням дитини</p> <p>Чоловікові, дружина якого перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами (після пологів), надається оплачувана відпустка у зв'язку з народженням дитини тривалістю до 14 календарних днів</p>
1151.	<p>Стаття 193. Порядок надання соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</p>	<p><u>-1239- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>Статтю 193 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 193. Порядок надання соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та чоловікам у зв'язку з народженням дитини</p> <p>1. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (у тому числі для медичного обстеження вагітної в разі взяття її</p>	<p>Враховано редакційно</p>	<p>Стаття 196. Порядок надання соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

на облік) надається на підставі відповідного медичного висновку.

Соціальна відпустка чоловікам у зв'язку з народженням дитини надається на підставі медичної довідки, виданої у встановленому порядку.

2. До соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та соціальної відпустки чоловікам у зв'язку з народженням дитини роботодавець зобов'язаний за заявою працівника приєднати щорічну трудову відпустку незалежно від тривалості його роботи в поточному робочому році».

-1240- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)

Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)

Статтю 193 викласти в такій редакції:

«Стаття 193. Порядок надання соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та чоловікам у зв'язку з народженням дитини

1. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (у тому числі для медичного обстеження вагітної в разі взяття її на облік) надається на підставі відповідного медичного висновку.

Соціальна відпустка чоловікам у зв'язку з народженням дитини надається на підставі медичної довідки, виданої у встановленому порядку.

2. До соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та соціальної відпустки чоловікам у зв'язку з народженням дитини роботодавець зобов'язаний за заявою працівника приєднати щорічну трудову відпустку незалежно від тривалості його роботи в поточному робочому році».

-1241- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Статтю 193 викласти в такій редакції:

"Стаття 193. Порядок надання соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та чоловікам у зв'язку з народженням дитини

1. Соціальна відпустка у зв'язку з

Враховано
редакційно

Враховано
редакційно

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

вагітністю та пологами (у тому числі для медичного обстеження вагітної в разі взяття її на облік) надається на підставі відповідного медичного висновку.

Соціальна відпустка чоловікам у зв'язку з народженням дитини надається на підставі медичної довідки, виданої у встановленому порядку.

2. До соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та соціальної відпустки чоловікам у зв'язку з народженням дитини роботодавець зобов'язаний за заявою працівника приєднати щорічну трудову відпустку незалежно від тривалості його роботи в поточному робочому році".

1152. 1. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (у тому числі для медичного обстеження вагітної в разі взяття її на облік) надається на підставі відповідного медичного висновку.

1153. 2. До соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою працівника приєднати щорічну трудову відпустку незалежно від тривалості його роботи в поточному робочому році.

1154. Стаття 194. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

1155. 1. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінці за її бажанням надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою допомоги відповідно до законодавства. Така відпустка надається також усиновлювачам та опікунам дітей зазначеного віку. На підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини або іншої особи, зазначеної в цій статті, про те, що вона вийшла на роботу до досягнення дитиною трирічного віку і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати), така відпустка може бути надана батькові дитини чи іншому члену сім'ї, який фактично

-1242- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)
Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)
Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)

У першому та останньому реченнях частини першої статті 194 слова «з виплатою допомоги відповідно до законодавства» виключити», а також останнє речення доповнити словами «за заявою».

Враховано

1. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (у тому числі для медичного обстеження вагітної в разі взяття її на облік) надається на підставі листка непрацездатності, виданого в установленому порядку.

Соціальна відпустка чоловікам у зв'язку з народженням дитини надається на підставі свідоцтва про народження, виданого в установленому порядку.

2. До соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та соціальної відпустки чоловікам у зв'язку з народженням дитини роботодавець зобов'язаний за заявою працівника приєднати щорічну трудову відпустку незалежно від тривалості його роботи в поточному робочому році.

Стаття 197. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

1. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінці за її бажанням надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Така відпустка надається також усиновлювачам та опікунам дітей зазначеного віку. На підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини або іншої особи, зазначеної в цій статті, про те, що вона вийшла на роботу до досягнення дитиною трирічного віку. Така відпустка надається батькові дитини чи іншому члену сім'ї, за заявою, який фактично здійснює догляд за дитиною.

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
			здійснює догляд за дитиною.
1156. 2. У разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінка має право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною медичним висновком, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку. Ця відпустка також може бути надана, крім матері, іншим особам із сімейними обов'язками, зазначеним у частині першій цієї статті.	<p>-1243- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</p> <p>Частина другу статті 194 викласти в такій редакції:</p> <p>«2. У разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінка має право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною медичним висновком, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку; а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.»</p>	Враховано	2. У разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінка має право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною медичним висновком, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку; а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.
1157. 3. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати, передбачена частиною другою цієї статті, надаються за заявою жінки (іншої особи, зазначеної у частині першій цієї статті) повністю або частково в межах строків їх надання, установлених цим Кодексом.	<p>-1244- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</p> <p>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</p> <p>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</p> <p>У частині третій статті 194 після слів «за заявою жінки» доповнити словами «на підставі свідоцтва про народження»</p>	Враховано	3. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати, передбачена частиною другою цієї статті, надаються за заявою жінки на підставі свідоцтва про народження (іншої особи, зазначеної у частині першій цієї статті) повністю або частково в межах строків їх надання, установлених цим Кодексом.
1158. 4. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку працівникові не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.			4. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку працівникові не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.
1159. 5. Колективним договором може передбачатися надання відпусток, передбачених частинами першою та другою цієї статті, більшої тривалості.			5. Колективним договором може передбачатися надання відпусток, передбачених частинами першою та другою цієї статті, більшої тривалості.
1160. Стаття 195. Право працівників, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на трудову діяльність			Стаття 198. Право працівників, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на трудову діяльність
1161. 1. За бажанням працівників, зазначених у частині першій статті 194 цього Кодексу, у період перебування у відпустці для догляду за дитиною такі працівники можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за працівником зберігається право на отримання допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.	<p>-1245- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</p> <p>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</p> <p>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</p> <p>У частині другій статті 195 друге речення виключити</p>	Враховано	1. За бажанням працівників, зазначених у частині першій статті 197 цього Кодексу, у період перебування у відпустці для догляду за дитиною такі працівники можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.
1162. Стаття 196. Відпустка у зв'язку з усиновленням			Стаття 199. Відпустка у зв'язку з усиновленням

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
дитини			дитини
1163. 1. Працівнику, який усиновив дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, віком старше трьох років, після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування днів державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу). У разі усиновлення дитини подружжям відпустка надається одному з них на їх розсуд.	<u>-1246- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Частина першу статті 196 проекту після слова „дітей” доповнити словами „ <u>або дитини-інваліда</u> ”.	Відхилено	1. Працівнику, який усиновив дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, віком старше трьох років, після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування днів державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу). У разі усиновлення дитини подружжям відпустка надається одному з них на їх розсуд.
1164. 2. Працівник, який усиновив дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини, за умови що заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.	<u>-1247- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> В частині другій статті 196 слово "трьох" замінити словом "шести".	Відхилено	2. Працівник, який усиновив дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини, за умови що заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.
1165. Стаття 197. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи	<u>-1248- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> У назві статті 197 проекту слова „повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А” замінити словами „ <u>члена сім'ї з інвалідністю</u> ”.	Відхилено	Стаття 200. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи
1166. 1. Працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, самотньої матері, батьку, усиновлювачу, опікуну, які виховують дитину віком до п'ятнадцяти років або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, щороку надається оплачувана соціальна відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування днів державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу). За наявності декількох підстав для надання відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.	<u>-1249- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину першу статті 197 викласти в наступній редакції: «Жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до восьми років, дитину-інваліда або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, самотньої матері, батьку, усиновлювачу, опікуну, які виховують дитину віком до п'ятнадцяти років або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, щороку надається оплачувана соціальна відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування днів державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу). За наявності	Відхилено	1. Працівникам із сімейними обов'язками (стаття 290 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, самотньої матері, батьку, усиновлювачу, опікуну, які виховують дитину віком до п'ятнадцяти років або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, щороку надається оплачувана соціальна відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування днів державних і релігійних свят (стаття 162 цього Кодексу). За наявності декількох підстав для надання відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>декількох підстав для надання відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів».</p> <p><u>-1250- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u></p> <p>У частині першій статті 197 проекту слова „інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку, усиновлювачу, опікуну, які виховують дитину віком до п'ятнадцяти років або інваліда з дитинства підгрупи А І групи” замінити словами „члена сім'ї з інвалідністю І групи, одинокій матері, батьку, усиновлювачу, опікуну, які виховують дитину віком до п'ятнадцяти років або інваліда з дитинства І групи”.</p> <p><u>-1251- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p>Частину першу статті 197 доповнити новим реченням такого змісту: «Одинокую матір'ю (батьком) вважаються матір (батько), які не перебувають у шлюбі, якщо у свідоцтві про народження дитини або документі про народження дитини, виданому компетентними органами іноземної держави, за умови його легалізації в установленому законодавством порядку, відсутній запис про батька (матір) або запис про батька (матір) проведено в установленому порядку органом державної реєстрації актів цивільного стану за вказівкою матері (батька) дитини.».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано редакційно у статті 290</p>	
1167.	<p>2. Право на відпустку, зазначену в частині першій цієї статті, виникає в календарному році, в якому з'являються підстави, зазначені в частині першій цієї статті, і зберігається в календарному році, в якому ці підстави втрачаються. У разі звільнення з роботи і прийняття на роботу до іншого роботодавця протягом календарного року право на соціальну відпустку працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (право на компенсацію за невикористані дні цієї відпустки), реалізується у відносинах з тим роботодавцем, у якого працівник у відповідному календарному році має стаж роботи, що дає право на щорічну трудову відпустку, тривалістю більше шести місяців.</p>	<p><u>-1252- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u></p> <p>Частини другу, третю, четверту статті 197 проекту після слів „які мають дітей” доповнити словами „<u>або члена сім'ї з інвалідністю І групи</u>”.</p>	Відхилено	<p>2. Право на відпустку, зазначену в частині першій цієї статті, виникає в календарному році, в якому з'являються підстави, зазначені в частині першій цієї статті, і зберігається в календарному році, в якому ці підстави втрачаються. У разі звільнення з роботи і прийняття на роботу до іншого роботодавця протягом календарного року право на соціальну відпустку працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (право на компенсацію за невикористані дні цієї відпустки), реалізується у відносинах з тим роботодавцем, у якого працівник у відповідному календарному році має стаж роботи, що дає право на щорічну трудову відпустку, тривалістю більше шести місяців.</p>
1168.	<p>3. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, надається понад тривалість щорічної трудової відпустки та</p>	<p><u>-1253- Н.д.Шунко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>Слова «статтею 184» замінити на «статтею 183»</p>	Враховано	<p>3. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, надається понад тривалість щорічної трудової відпустки та</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	заохочувальної відпустки і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 184 цього Кодексу.	<p><u>-1254- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частина третю статті 197 викласти в такій редакції: «3. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, надається понад тривалість щорічної трудової відпустки та заохочувальної відпустки. Невикористана в поточному календарному році соціальна відпустка працівникам з сімейними обов'язками не переноситься, крім випадків визначених статтею 183 цього Кодексу.»</p>	Враховано	заохочувальної відпустки. Невикористана в поточному календарному році соціальна відпустка працівникам з сімейними обов'язками не переноситься, крім випадків визначених статтею 185 цього Кодексу.
1169.	4. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, надається з урахуванням положень частини першої статті 294 цього Кодексу.	<p><u>-1255- Н.д.Третьяков О.Ю. (Ресстр.картка №219)</u> <u>Н.д.Загорій Г.В. (Ресстр.картка №341)</u> Стаття 197-1 Соціальна відпустка інвалідам війни та учасникам бойових дій Працівникам, яким, відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надано статус інваліда війни або учасника бойових дій, щороку надається оплачувана соціальна відпустка тривалістю 14 календарних днів».</p>	Відхилено	4. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, надається з урахуванням положень частини першої статті 297 цього Кодексу.
		<p><u>-1256- Н.д.Шинко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Доповнити статтею 197-1 Стаття 197-1 Соціальна відпустка окремим категоріям ветеранів війни 1. Учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надається оплачувана відпустка тривалістю 14 календарних днів на рік без урахування днів державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу).</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>2. Соціальна відпустка окремим категоріям ветеранів війни, надається понад тривалість щорічної трудової відпустки та заохочувальної відпустки і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 183 цього Кодексу.</p>		
1170.	Стаття 198. Право працівника на відпустку без збереження заробітної плати			<p>Стаття 201. Право працівника на відпустку без збереження заробітної плати</p>
1171.	1. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається:	<p><u>-1257- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У частині першій статті 198: абзац перший доповнити словами "в обов'язковому порядку"; пункт 2 виключити.</p>	Враховано частково	1. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається:
1172.	1) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року;	<p><u>-1258- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> пункт перший частини першої статті 198 викласти в наступній редакції: «жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року» <u>-1259- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Пункт 1 частини першої статті 198 проекту після слів „дитину-інваліда” доповнити словами „чи члена сім'ї з інвалідністю I групи” <u>-1260- Н.д.Третьяков О.Ю. (Ресстр.картка №219)</u> <u>Н.д.Загорій Г.В. (Ресстр.картка №341)</u> Пункти 5 та 6 частини 1 статті 198 викласти у такій редакції: «5) учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального</p>	Відхилено	1) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 290 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року;
			Відхилено	
			Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		захисту», ветеранам праці, дітям війни, жертвам нацистських переслідувань - тривалістю до 14 календарних днів щорічно»; «6) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, та особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно» <u>-1261- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> абзац першої частини першої доповнити словами «в обов'язковому порядку»;	Відхилено	
1173.	2) чоловікові, дружина якого перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами (після пологів), - тривалістю до 14 календарних днів;	<u>-1262- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> пункт 2 виключити.	Враховано	
1174.	3) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу) у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку;	<u>-1263- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> пункт третьої частини першої статті 198 викласти в наступній редакції: «жінкам, які працюють та мають дитину, що потребує домашнього догляду - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку» <u>-1264- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u>	Відхилено	2) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 290 цього Кодексу) у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;
		Пункт третьої частини першої статті 198 викласти в такій редакції: «3) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу) у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку; а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;»</p> <p><u>-1265- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u></p> <p>Пункт 3 частини першої статті 198 проекту після слів „шестирічного віку” доповнити словами „а якщо дитині встановлено категорію дитина-інвалід підгрупи А - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку”</p>	Враховано редакційно	
1175.	4) працівникам із сімейними обов’язками (стаття 287 цього Кодексу), для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;	<p><u>-1266- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u></p> <p><u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u></p> <p><u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p> <p><u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u></p> <p><u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u></p> <p><u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p><u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>пункт четвертий частини першої статті 198 викласти в наступній редакції:</p> <p>«жінкам, які працюють, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території»</p>	Відхилено	3) працівникам із сімейними обов’язками (стаття 290 цього Кодексу), для догляду за дитиною віком до 15 років на період оголошення карантину в установленому законом порядку;
		<p><u>-1267- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Папісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p><u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p>	Враховано	
		<p>У пункті 4 частини першої статті 198 слова «на відповідній території» замінити словами «в установленому Законом порядку»</p> <p><u>-1268- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p>	Враховано редакційно	
		<p>Пункт 4 частини 1 статті 198 викласти у наступній редакції:</p> <p>«4) працівникам із сімейними обов’язками (стаття 287 цього Кодексу), для догляду за дитиною віком до 15 років на період оголошення карантину на відповідній</p>		

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
<p>1176. 5) ветеранам війни та праці, особам, на яких поширюється законодавство про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту, - тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року;</p> <p>1177. 6) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;</p> <p>1178. 7) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;</p> <p>1179. 8) інвалідам I та II групи - тривалістю до 60 календарних днів протягом робочого року;</p> <p>1180. 9) працівникам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;</p> <p>1181. 10) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та у зворотному напрямку; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та у зворотному напрямку;</p> <p>1182. 11) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу) для догляду за хворим, рідним по крові або по шлюбу (пункт 10 цієї частини), який за медичним висновком потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;</p> <p>1183. 12) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;</p> <p>1184. 13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів, а також на час, необхідний для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямку;</p> <p>1185. 14) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від роботи, а також працівникам, які навчаються без відриву від роботи в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план</p>	<p>території»);</p> <p><u>-1269- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> Пункт одинадцятий частини першої статті 198 після слів «але не більше 30 календарних днів» доповнити словами «протягом робочого року».</p> <p><u>-1270- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p>	<p>4) ветеранам війни та праці, особам, на яких поширюється законодавство про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту, - тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року;</p> <p>5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;</p> <p>6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;</p> <p>7) інвалідам I та II групи - тривалістю до 60 календарних днів протягом робочого року;</p> <p>8) працівникам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;</p> <p>9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та у зворотному напрямку; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та у зворотному напрямку;</p> <p>10) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 290 цього Кодексу) для догляду за хворим, рідним по крові або по шлюбу (пункт 10 цієї частини), який за медичним висновком потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів протягом робочого року;</p> <p>11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;</p> <p>12) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів, а також на час, необхідний для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямку;</p> <p>13) працівникам, які успішно здобувають другу (наступну) вищу освіту у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, навчальних закладах післядипломної освіти без направлення на навчання роботодавцем на період</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження навчального закладу або наукової установи та у зворотному напрямку;	Пункт 14 частини першої статті 189 викласти в такій редакції: «14) працівникам, які успішно здобувають другу (наступну) вищу освіту у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, навчальних закладах післядипломної освіти без направлення на навчання роботодавцем на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків, іспитів та підготовки і захисту дипломного проекту (роботи), – тривалістю, визначеною частинами першою, другою і шостою статті 190 цього Кодексу;»		настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків, іспитів та підготовки і захисту дипломного проекту (роботи), – тривалістю, визначеною частинами першою, другою і шостою статті 192 цього Кодексу;
1186.	15) сумісникам - на строк до закінчення відпустки за основним місцем роботи;			14) сумісникам - на строк до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
1187.	16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну трудову (основну та додаткові) відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;	<u>-1271- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> Пункт 16 частини першої статті 198 викласти в такій редакції: «16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну трудову (основну та додаткові) відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 28 календарних днів у перший рік роботи у роботодавця до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;»	Враховано	15) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну трудову (основну та додаткові) відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 28 календарних днів у перший рік роботи у роботодавця до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;
1188.	17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю до 12 календарних днів. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини;			16) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю до 12 календарних днів. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини;
1189.	18) працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання один вільний від роботи день на тиждень;			17) працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання один вільний від роботи день на тиждень;
1190.	19) в інших випадках, передбачених законом або колективним договором.	<u>-1272- Н.д.Мартовичський А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Частину 1 ст.198 законопроекту доповнити п.19 такого змісту: «19) працівникам на період проведення антитерористичної операції у відповідному	Враховано	18) працівникам на період проведення антитерористичної операції у відповідному населеному пункті з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції. 19) в інших випадках, передбачених законом або

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		населеному пункті з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції».		колективним договором.
1191.	Стаття 199. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін	<p><u>-1273- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Ресстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Левченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> Статтю 199 викласти у такій редакції: «Стаття 199. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін 1. За сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк сумарно до одного місяця протягом календарного року.».</p>	Враховано редакційно	Стаття 202. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін
		<p><u>-1274- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> статтю 191 викласти у такій редакції: «Стаття 191. Відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням, для підготовки та участі в змаганнях 1. Працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів на час профспілкового навчання надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів на рік. 2. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях. 3. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України</p>	Відхилено	
		<p><u>-1275- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u> статтю 199 Законопроекту викласти у наступній редакції :</p> <p>«Стаття 199. Відпустка без збереження</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>заробітної плати за згодою сторін</p> <p>1. За сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до одного місяця, на строк від одного місяця до трьох місяців за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (представником уповноваженим трудовим колективом).»</p> <p><u>-1276- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 199 викласти в такій реакції: “1. За сімейними обставинами та з інших причин працівникові за згодою сторін може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до одного року.”</p>	Відхилено	
1192.	1. За сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до трьох місяців.	<p><u>-1277- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>Статтю 199 законопроекту після слів «за його заявою» доповнити словами «та згодою».</p> <p><u>-1278- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>У статті 199 проекту слова «трьох місяців» пропоную замінити словами «одного місяця».</p> <p><u>-1279- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>Слова «на строк до трьох місяців» замінити словами «на строк до тридцяти днів протягом календарного року»</p>	Відхилено Враховано редакційно Враховано	1. За сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до тридцяти днів впродовж календарного року.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1280- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u> Главу 4. Відпустки доповнити статтею 199-1 наступного змісту: «1. Відповідно до цього Кодексу відмова роботодавця у наданні працівникові трудової відпустки забороняється.»</p>	Відхилено	
		<p><u>-1281- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> Частина першу статті 199 після слів «на строк до трьох місяців» доповнити словами «протягом робочого року».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1282- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> У частині першій статті 199 слова «на строк до трьох місяців» замінити словами «на строк до 30 календарних днів протягом року».</p>	Враховано	
		<p><u>-1283- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частина 1 статті 199 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. За сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до одного місяця.»</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1284- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> У частині першій статті 199 слова «на строк до трьох місяців» замінити словами «на строк до 15 календарний днів»</p>	Відхилено	
1193.	Глава 5. Нормування праці			Глава 5. Нормування праці
1194.	Стаття 200. Регулювання нормування праці			Стаття 203. Регулювання нормування праці
1195.	1. Державне регулювання у сфері нормування праці здійснюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. шляхом розроблення науково обґрунтованих матеріалів щодо нормування праці, які є підставою для розроблення роботодавцем норм праці.			1. Державне регулювання у сфері нормування праці здійснюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики шляхом розроблення науково обґрунтованих матеріалів щодо нормування праці, які є підставою для розроблення роботодавцем норм праці.
1196.	Стаття 201. Норми праці			Стаття 204. Норми праці
1197.	1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До	<u>-1285- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u>	Враховано	1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності. Норми та інтенсивність праці регулюються також встановленням обсягу посадових обов'язків, визначенням роботодавцем працівникові трудового завдання відповідно до цих обов'язків. Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати.</p>	<p><u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>У частині першій статті 201 слово «посадових» виключити</p>		<p>належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності. Норми та інтенсивність праці регулюються також встановленням обсягу обов'язків, визначенням роботодавцем працівникові трудового завдання відповідно до цих обов'язків. Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати.</p>
1198.	<p>2. Норма виробітку - встановлений обсяг робіт (кількість одиниць продукції) визначеної якості, що його повинен виконати (виробити) працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.</p>			<p>2. Норма виробітку - встановлений обсяг робіт (кількість одиниць продукції) визначеної якості, що його повинен виконати (виробити) працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.</p>
1199.	<p>3. Норма часу - витрати робочого часу на виконання встановленого обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції) працівником або групою працівників відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов.</p>			<p>3. Норма часу - витрати робочого часу на виконання встановленого обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції) працівником або групою працівників відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов.</p>
1200.	<p>4. Норма обслуговування - кількість знарядь праці, одиниць устаткування, виробничих та інших потужностей, що їх повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов. Особливою формою норми обслуговування є норми управління, що визначають кількість працівників, підлеглих керівникові.</p>			<p>4. Норма обслуговування - кількість знарядь праці, одиниць устаткування, виробничих та інших потужностей, що їх повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов. Особливою формою норми обслуговування є норми управління, що визначають кількість працівників, підлеглих керівникові.</p>
1201.	<p>5. Норма чисельності - кількість працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання визначеного обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції), виробничих або управлінських функцій протягом устанавленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.</p>			<p>5. Норма чисельності - кількість працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання визначеного обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції), виробничих або управлінських функцій протягом устанавленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.</p>
1202.	<p>6. Норми праці встановлюються відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці (організаційно-технічних умов). При розробленні і встановленні норм праці враховуються перерви у продовж робочого дня (зміни) (стаття 155 цього Кодексу), а також підготовчо-завершальний період (у випадках, передбачених законодавством), що входять до складу робочого часу.</p>			<p>6. Норми праці встановлюються відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці (організаційно-технічних умов). При розробленні і встановленні норм праці враховуються перерви у продовж робочого дня (зміни) (стаття 157 цього Кодексу), а також підготовчо-завершальний період (у випадках, передбачених законодавством), що входять до складу робочого часу.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1203.	7. Для однорідних робіт можуть затверджуватися типові (міжгалузеві, галузеві тощо) норми праці в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення..			7. Для однорідних робіт можуть затверджуватися типові (міжгалузеві, галузеві тощо) норми праці в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики.
1204.	8. При розробленні норм праці повинні враховуватися нормальні умови праці (стаття 204 цього Кодексу).			8. При розробленні норм праці повинні враховуватися нормальні умови праці (стаття 207 цього Кодексу).
1205.	Стаття 202. Встановлення, заміна і перегляд норм праці			Стаття 205. Встановлення, заміна і перегляд норм праці
1206.	1. Встановлення, заміна і перегляд норм праці здійснюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).	<p>-1286- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</p> <p>частину першу статті 202 викласти в наступній редакції: «Встановлення, заміна і перегляд норм праці здійснюються роботодавцем після проведення консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)»</p>	Враховано	1. Встановлення, заміна і перегляд норм праці здійснюються роботодавцем після проведення консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).
1207.	2. Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці. Заміна норм праці здійснюється також у разі зміни організаційно-технічних умов, що призвела до зниження продуктивності праці.	<p>-1287- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</p> <p>частину другу статті 202 викласти в наступній редакції: «Норми праці підлягають перегляду в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки,</p>	Враховано	2. Норми праці підлягають перегляду в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці. Перегляд норм праці здійснюється також у разі зміни організаційно-технічних умов, що призвела до зниження продуктивності праці.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці. Перегляд норм праці здійснюється також у разі зміни організаційно-технічних умов, що призвела до зниження продуктивності праці»</p> <p><u>-1288- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u></p> <p>Питання встановлення, заміни чи перегляду норм праці є виключною компетенцією роботодавця, тому в частині першій статті 202 слова «здійснюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)» виключити.</p>	Відхилено	
1208.	3. Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових засобів праці і передового досвіду, вдосконалення власними силами робочих місць не є підставою для перегляду норм праці.			3. Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових засобів праці і передового досвіду, вдосконалення власними силами робочих місць не є підставою для перегляду норм праці.
1209.	4. Роботодавець до перегляду норм праці повинен роз'яснити працівникам причини та умови застосування нових норм, і в разі необхідності провести консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заміни норм праці.	<p><u>-1289- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину четверту статті 202 викласти в наступній редакції:</p> <p>«Роботодавець до введення переглянутих норм праці повинен роз'яснити працівникам причини та умови застосування нових норм»</p> <p><u>-1290- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>В частині четвертій статті 202 слова "в разі необхідності" виключити.</p>	Враховано	4. Роботодавець до введення переглянутих норм праці повинен роз'яснити працівникам причини та умови застосування нових норм.
1210.	5. Про запровадження нових і заміну встановлених норм праці роботодавець повідомляє працівників не пізніше ніж за два місяці до їх	<p><u>-1291- Н.д.Шупко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>В частині 5 виключити слова «а також на випадки зниження норм праці у зв'язку з</p>	Відхилено	5. Про запровадження нових і заміну встановлених норм праці роботодавець повідомляє працівників не пізніше ніж за два місяці до їх

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	запровадження. Це правило не поширюється на норми, що встановлюються на разові, тимчасові та термінові роботи, а також на випадки зниження норм праці у зв'язку з погіршенням організаційно-технічних умов або виявленням помилки при встановленні норм праці.	погіршенням організаційно-технічних умов»		запровадження. Це правило не поширюється на норми, що встановлюються на разові, тимчасові та термінові роботи, а також на випадки зниження норм праці у зв'язку з погіршенням організаційно-технічних умов або виявленням помилки при встановленні норм праці.
1211.	Стаття 203. Строк дії норм праці			Стаття 206. Строк дії норм праці
1212.	1. Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду у зв'язку із зміною умов, на які ці норми були розраховані.			1. Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду у зв'язку із зміною умов, на які ці норми були розраховані.
1213.	2. Поряд з нормами, встановленими на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, застосовуються тимчасові та одноразові норми. Тимчасові норми встановлюються на період освоєння нових видів робіт. Одноразові норми встановлюються на окремі види робіт, що не є постійними (позапланові, аварійні).			2. Поряд з нормами, встановленими на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, застосовуються тимчасові та одноразові норми. Тимчасові норми встановлюються на період освоєння нових видів робіт. Одноразові норми встановлюються на окремі види робіт, що не є постійними (позапланові, аварійні).
1214.	Стаття 204. Умови праці, що повинні враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування			Стаття 207. Умови праці, що повинні враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування
1215.	1. Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:			1. Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:
1216.	1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;			1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;
1217.	2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, їх вчасне надання;			2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, їх вчасне надання;
1218.	3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;			3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;
1219.	4) своєчасне забезпечення необхідною технічною документацією;			4) своєчасне забезпечення необхідною технічною документацією;
1220.	5) здорові та безпечні умови праці - дотримання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих факторів (шуму, випромінювання, вібрації та інших факторів, що негативно впливають на здоров'я) на робочому місці працівника.			5) здорові та безпечні умови праці - дотримання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих факторів (шуму, випромінювання, вібрації та інших факторів, що негативно впливають на здоров'я) на робочому місці працівника.
1221.	Стаття 205. Захист прав працівників у разі встановлення або заміни норм праці	<u>-1292- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u>	Враховано	Стаття 208. Захист прав працівників у разі встановлення або перегляду норм праці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>У назві статті 205 слово «заміни» замінити словом «перегляду»</p>		
1222.	1. Працівники вправі звернутися до органу з розв'язання трудових спорів із заявою про захист своїх прав, порушених унаслідок застосування норм праці, які за наявності організаційно-технічних умов потребують інтенсивності праці, що перевищує нормальну.			1. Працівники вправі звернутися до органу з розв'язання трудових спорів із заявою про захист своїх прав, порушених унаслідок застосування норм праці, які за наявності організаційно-технічних умов потребують інтенсивності праці, що перевищує нормальну.
1223.	Глава 6. Заробітна плата	<p><u>-1293- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> назву глави 6 викласти у такій редакції: «Глава 6. Оплата праці»</p> <p><u>-1294- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Назву глави 6 викласти у наступній редакції: «Глава 6. Оплата праці»</p>	Враховано	Глава 6. Оплата праці
1224.	§1. Організація заробітної плати			§1. Організація заробітної плати
1225.	Стаття 206. Заробітна плата та її структура			Стаття 209. Заробітна плата та її структура
1226.	1. Заробітна плата - це обчислена у грошовому виразі оплата, встановлена трудовим договором, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.	<p><u>-1295- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> В ч.1 ст.206 законопроекту слово «оплата» замінити словом «винагорода».</p> <p><u>-1296- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У частині першій статті 206 після слів «ще обчислена» доповнити словами та значками «як правило,»</p>	Враховано	1. Заробітна плата – це обчислена, як правило, у грошовому виразі винагорода, встановлена трудовим договором, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.
1227.	2. Структура заробітної плати складається з основної і додаткової заробітної плати.	<p><u>-1297- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину другу статті 206 викласти в наступній редакції:</p>	Враховано частково	2. Структура заробітної плати складається з основної і додаткової заробітної плати.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

«Структура заробітної плати складається з основної і додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата - оплата за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, що встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок та посадових окладів (ставок заробітної плати).

Тарифні ставки встановлюються за робітничими професіями, як правило, в розрахунку на годину (годинна тарифна ставка) або на робочий день (денні тарифні ставки) виходячи з нормальної тривалості робочого часу.

Посадові оклади (ставки заробітної плати) встановлюються для працівників, які відповідно до класифікації професій належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, у розрахунку на місяць.

Оклади у розрахунку на місяць можуть встановлюватися і за робітничими професіями (на умовах колективного договору).

Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми»

-1298- Н.д.Воропаєв Ю.М. (Ресстр.картка №397)

Абзац перший частини другої статті 206 викласти в наступній редакції:

«2. Структура заробітної плати складається з основної і додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.»

-1299- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)

Відхилено

Відхилено

1228. Основна заробітна плата - оплата за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, що

Основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, що

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок та посадових окладів (ставок заробітної плати).</p>	<p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Абзаци четвертий і шостий частини другої статті 206 викласти в такій редакції: "Посадові оклади (ставки заробітної плати) це постійна частина заробітної плати, яка встановлюється за рівень кваліфікації для працівників, які відповідно до класифікації професій належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, у розрахунку на місяць. Додаткова заробітна плата включає виплати за перевиконання норм праці при відрядній формі заробітної плати, а також доплати, в тому числі доплати за особливі умови праці, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи за рік, інші види заохочувальних виплат, що виплачуються понад передбачені законодавством відповідно до колективних договорів та угод."</p>		<p>встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок та посадових окладів (ставок заробітної плати).</p>
1229.	<p>Тарифні ставки встановлюються за робітничими професіями, як правило, в розрахунку на годину (годинна тарифна ставка) або на робочий день (денні тарифні ставки) виходячи з нормальної тривалості робочого часу.</p>			
1230.	<p>Посадові оклади (ставки заробітної плати) встановлюються для працівників, які відповідно до класифікації професій належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, у розрахунку на місяць.</p>	<p><u>-1300- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Абзаци четвертий і шостий частини другої статті 206 викласти в такій редакції: «Посадові оклади (ставки заробітної плати) це постійна частина заробітної плати, яка встановлюється за рівень кваліфікації для працівників, які відповідно до класифікації професій належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, у розрахунку на місяць. Додаткова заробітна плата включає виплати за перевиконання норм праці при відрядній формі заробітної плати, а також</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>доплати, в тому числі доплати за особливі умови праці, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи за рік, інші види заохочувальних виплат, що виплачуються понад передбачені законодавством відповідно до колективних договорів та угод.»</p> <p><u>-1301- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У частині другій статті 206 виключити абзаци третій – п'ятий.</p>	Враховано	
1231.	Оклади у розрахунку на місяць можуть встановлюватися і за робітничими професіями (на умовах колективного договору).			
1232.	Додаткова заробітна плата включає виплати за перевиконання норм праці при відрядній формі заробітної плати, а також доплати, надбавки, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи за рік, інші види заохочувальних виплат.	<p><u>-1302- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p> <p>В абзаци 6 частини 2 статті 206 після слів «також доплати» додати слова «в тому числі доплати за особливі умови праці.»</p>	Відхилено	Додаткова заробітна плата включає виплати за перевиконання норм праці при відрядній формі заробітної плати, а також доплати, надбавки, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи за рік, інші види заохочувальних виплат.
1233.	3. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром не обмежується.	<p><u>-1303- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p>Частину третю статті 206 доповнити новим реченням такого змісту: «Ця норма не поширюється на визначення розміру заробітної плати працівників, оплата праці яких здійснюється за рахунок відповідного бюджету».</p>	Відхилено	3. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром не обмежується.
1234.	Стаття 207. Сфера державного регулювання оплати праці			Стаття 210. Сфера державного регулювання оплати праці
1235.	1. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державної і комунальної форм власності, працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів.	<p><u>-1304- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 207. Сфера державного регулювання оплати праці</p> <p>1. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, індикативної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державної і комунальної</p>	Відхилено	1. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державної і комунальної форм власності, працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		форм власності, працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів.		
1236.	2. Умови і розміри оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, а також умови оплати праці працівників юридичних осіб, що дотуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними всеукраїнськими професійними спілками з дотриманням норм статті 210 цього Кодексу.	<p><u>-1305- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> У частині другій статті 207 слова та цифри «статті 210 цього Кодексу» замінити словами та цифрами «статей 210 і 211 цього Кодексу».</p> <p><u>-1306- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Частина другу викласти в такій редакції: «2. Умови і розміри оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з державного бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними всеукраїнськими професійними спілками з дотриманням норм статті 210 цього Кодексу»</p>	Відхилено	2. Умови і розміри оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими професійними спілками та їх об'єднаннями у відповідній галузі з дотриманням норм статті 213 цього Кодексу.
		<p><u>-1307- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У частині другій статті 207 слова та цифри "статті 210 цього Кодексу" замінити словами та цифрами "статей 210 і 211 цього Кодексу".</p>	Відхилено	
1237.	Стаття 208. Сфера договірного регулювання оплати праці			Стаття 211. Сфера договірного регулювання оплати праці
1238.	1. Договірне регулювання оплати праці працівників здійснюється на основі системи колективних угод, що укладаються на національному, галузевому або територіальному рівні, та колективних договорів відповідно до законодавства. У колективних договорах мінімальні гарантії в оплаті праці не можуть бути нижчими, за встановлені генеральною, галузевою (міжгалузевою), територіальною угодами.	<p><u>-1308- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> статтю 208 доповнити частиною другою такого змісту: «2. За наявності в роботодавця фінансових труднощів, підтверджених документально, після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), як виняток, може бути передбачено призупинення запровадження договірних мінімальних гарантій в оплаті праці, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою), територіальною угодами, на період подолання</p>	Відхилено	1. Договірне регулювання оплати праці працівників здійснюється на основі системи колективних угод, що укладаються на національному, галузевому (міжгалузевому) або територіальному рівні, та колективних договорів відповідно до закону. У колективних договорах мінімальні гарантії в оплаті праці не можуть бути нижчими, за встановлені генеральною, галузевою (міжгалузевою), територіальною угодами.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1239.	Стаття 209. Джерела коштів на оплату праці	фінансових труднощів, але не більш як на шість місяців, з дотриманням державних мінімальних гарантій в оплаті праці»		
1240.	1. Джерелом коштів на оплату праці працівників юридичних осіб, що не фінансуються з бюджету і не отримують з нього дотації, є частина доходу та інші кошти, отримані в результаті їх господарської діяльності.	<p><u>-1309- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Рєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуца Р.С. (Рєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєстр.картка №163)</u></p> <p>У частині 1 статті 209 слова «в результаті їх господарської діяльності» замінити на слова «на підставах, не заборонених законом»;</p>	Враховано	<p>Стаття 212. Джерела коштів на оплату праці</p> <p>1. Джерелом коштів на оплату праці працівників юридичних осіб, що не фінансуються з бюджету, є частина доходу та інші кошти, отримані на підставах, не заборонених законом.</p>
		<p><u>-1310- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Рєстр.картка №406)</u></p> <p>У частині першій статті 209 слова «і не отримують з нього дотації» виключити</p>	Враховано	
1241.	2. Для юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, джерелом коштів на оплату праці є кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого в результаті господарської діяльності та з інших джерел, передбачених законом.			2. Для юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, джерелом коштів на оплату праці є кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого в результаті господарської діяльності та з інших джерел, передбачених законом.
1242.	3. Юридичні особи, що провадять господарську діяльність та отримують доходи від такої діяльності, можуть відповідно до закону отримувати дотації з бюджету, які можуть бути джерелом коштів на оплату праці.			3. Юридичні особи, що провадять господарську діяльність та отримують доходи від такої діяльності, можуть відповідно до закону отримувати дотації з бюджету, які можуть бути джерелом коштів на оплату праці.
1243.	4. Об'єднання громадян оплачують працю працівників за рахунок коштів, що формуються згідно з їх статутами.			4. Об'єднання громадян оплачують працю працівників за рахунок коштів, що формуються згідно з їх статутами.
1244.	5. Роботодавці - фізичні особи оплачують працю працівників за рахунок власних коштів.			5. Роботодавці - фізичні особи оплачують працю працівників за рахунок власних коштів.
1245.	Стаття 210. Оплата праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету			Стаття 213. Оплата праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету
1246.	1. Оплата праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі			1. Оплата праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>законів та інших нормативно-правових актів у сфері праці, колективних угод, колективних або трудових договорів за рахунок бюджетних асигнувань та інших не заборонених законом джерел.</p>	<p><u>-1311- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 210 доповнитию новою частиною другою такого змісту» «2. Схеми посадових окладів працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин, погодженим із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року» У зв'язку з цим, частини другу третю вважати частинами третьою-четвертою.</p>	Враховано	<p>законів та інших нормативно-правових актів у сфері праці, колективних угод, колективних та/або трудових договорів за рахунок бюджетних асигнувань та інших не заборонених законом джерел.</p> <p>2. Схеми посадових окладів працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, погодженим із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.</p> <p>Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.</p>
1247.	2. Обсяг витрат на оплату праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, визначається у відповідному бюджеті.			3. Обсяг витрат на оплату праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, визначається у відповідному бюджеті.
1248.	3. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них, інших гарантій, пільг і компенсацій, передбачених законодавством.	<p><u>-1312- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У частині третій статті 210 слово «пільг» виключити</p>	Враховано	4. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них, інших гарантій і компенсацій, передбачених законодавством.
1249.	Стаття 211. Оплата праці працівників юридичних осіб, які дотуються з бюджету	<p><u>-1313- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 211 виключити, змінивши</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

подальшу нумерацію статей

1250. 1. Оплата праці працівників юридичних осіб, які дотуються з бюджету, здійснюється відповідно до статті 210 цього Кодексу, але в межах визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів відповідно до умов, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

1251. Стаття 212. Системи оплати праці

-1314- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)

Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)

Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)

Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)

Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)

Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)

Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)

Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)

Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)

Статтю 212 викласти в наступній редакції:

«Роботодавці мають право самостійно чи за результатами колективних переговорів встановлювати системи оплати праці, які повинні формуватись на принципах оцінки складності робіт і кваліфікації працівників.

При застосуванні будь-яких систем оплати праці оплата праці працівника не може бути меншою за мінімальний рівень оплати праці.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) не може бути меншим (меншою) від 50 відсотків розміру мінімального рівня оплати праці.

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їхні завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами, порядок розроблення та затвердження яких визначається законодавством, або кваліфікаційними характеристиками професій працівників, порядок розроблення та затвердження яких визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики».

-1315- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)

Відхилено

Стаття 214. Системи оплати праці

Враховано

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Статтю 212 викласти в такій редакції:

«2. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

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

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

3. Оклади у розрахунку на місяць можуть встановлюватися і за робітничими професіями (на умовах колективного договору).

4. Розподіл виконуваних робіт за їх складністю та працівників за їхньою кваліфікацією провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

сфері праці та соціальної політики.

5. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

6. Колективним договором, а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.»

1252. 1. Системами оплати праці є тарифна та інші системи оплати праці, які формуються на оцінці складності робіт та кваліфікації працівників.

1253. 2. Тарифна система оплати праці включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

1254. Тарифна сітка - основа тарифної системи оплати праці, що становить сукупність певної кількості тарифних розрядів робіт (професій, посад), відповідних їм тарифних коефіцієнтів, тарифних ставок (окладів) за годину, зміну, місяць.

1255. Тарифний розряд - елемент тарифної системи, що відображає складність роботи, рівень кваліфікації працівника і визначається відповідними значеннями тарифних коефіцієнтів

1. Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

2. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

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

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1256. 1257. 1258.	<p>або міжкваліфікаційними та міжпосадовими співвідношеннями.</p> <p>Тарифна ставка - елемент тарифної системи, що визначає розмір оплати праці за конкретний період часу (за годину, зміну, місяць) та диференціюється за розрядами роботи, міжкваліфікаційним та міжпосадовим співвідношеннями, які передбачені тарифною сіткою.</p> <p>3. Тарифна система оплати праці використовується для поділу робіт залежно від складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки.</p> <p>Тарифна система оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, встановлюється на основі Єдиної тарифної сітки в оплаті праці, що встановлюється в порядку, визначеному законодавством.</p>			<p>3. Оклади у розрахунку на місяць можуть встановлюватися і за робітничими професіями (на умовах колективного договору).</p>
1259.	<p>4. Формування тарифної сітки, схеми посадових окладів здійснюється на основі тарифної ставки робітника першого розряду, посадового окладу (ставка заробітної плати) працівника першого тарифного розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень.</p>	<p><u>-1316- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Відкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> частину четверту статті 212 доповнити реченням такого змісту: «При цьому тарифна ставка робітника першого розряду, посадовий оклад (ставка заробітної плати) працівника першого тарифного розряду визначаються генеральною, галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою в розмірі, що перевищує розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів) - галузевою угодою, а за її відсутності - колективним договором»;</p>	<p>Враховано частково</p>	<p>4. Розподіл виконуваних робіт за їх складністю та працівників за їхньою кваліфікацією провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.</p> <p>Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики.</p>
		<p><u>-1317- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> У статті 212: частину четверту доповнити реченням такого змісту: "При цьому тарифна ставка робітника</p>	<p>Враховано частково</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

першого розряду, посадовий оклад (ставка заробітної плати) працівника першого тарифного розряду визначаються генеральною, галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою в розмірі, що перевищує розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів) - галузевою угодою, а за її відсутності - колективним договором";

у частині п'ятій слова "а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників" замінити словами "а в разі їх відсутності – вільно обраними представниками (представником) працівників";

частину дев'яту викласти в такій редакції:

"9. Колективним договором, а за його відсутності роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

При застосуванні інших систем оплати праці оплата праці некваліфікованого працівника не може бути меншою за розмір мінімальної заробітної плати".

1260. 5. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників.

-1318- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)

Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Н.д.Величківич М.Р. (Ресстр.картка №265)

у частині п'ятій **статті 212** слова «а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників» замінити словами «а в разі їх відсутності – вільно обраними представниками (представником) працівників»;

Враховано у статті 1261

5. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

1261. 6. Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	розрядів робітникам здійснюється роботодавцем згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником.			
1262.	7. Посадові оклади встановлює роботодавець відповідно до посад і кваліфікації працівників. За результатами атестації роботодавець вправі змінювати посадові оклади працівникам у межах затвердженої в установленому порядку схеми посадових окладів (мінімальних і максимальних розмірів окладів за відповідними посадами).			
1263.	При цьому місячна тарифна ставка (оклад) кваліфікованих працівників не повинна бути нижчою, ніж їх тарифна ставка (оклад), розрахована, виходячи із встановленого їм розряду чи кваліфікації за результатами атестації та кваліфікаційною комісією.			
1264.	8. Кваліфікаційні характеристики (довідники) затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення..			
1265.	9. Колективним договором, а за його відсутності роботодавцем після проведення консультацій із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників можуть встановлюватися інші системи оплати праці.	<p><u>-1319- Н.д.Калінін С.М. (Ресстр.картка №144)</u></p> <p>частину дев'яту статті 212 викласти в такій редакції:</p> <p>«9. Колективним договором, а за його відсутності роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) можуть встановлюватися інші системи оплати праці.</p> <p>При застосуванні інших систем оплати праці оплата праці некваліфікованого працівника не може бути меншою за розмір мінімальної заробітної плати».</p>	Враховано частково	6. Колективним договором можуть встановлюватися інші системи оплати праці.
		<p><u>-1320- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u></p> <p><u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p><u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>частину дев'яту доповнити наступним абзацом:</p> <p>«При застосуванні інших систем оплати праці оплата праці некваліфікованого працівника не може бути меншою за розмір мінімальної заробітної плати».</p>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

1266. При застосуванні інших систем оплати праці оплата праці некваліфікованого працівника не може бути меншою за мінімальну заробітну плату.

1267. Стаття 213. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці

1268.

1269. 1. Роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, трудовим договором, угодами і колективними договорами.

1270. Стаття 214. Оплата праці працівників загальних (наскрізних) професій і посад

1271. 1. Розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених трудовим законодавством, генеральною, галузевою (міжгалузевою), територіальною угодами.

1272. Стаття 215. Оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі)

1273. 1. Для працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному та трудовому договорах з дотриманням гарантій, визначених трудовим законодавством та угодами тих галузей, до яких такі роботи (послуги) належать за характером виробництва.

1274. Стаття 216. Мінімальна заробітна плата

-1321- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)

Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)

Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)

Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)

Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)

Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)

Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)

Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)

Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)

Назву статті 216 викласти в наступній

Стаття 215. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці

1. Роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, трудовим договором, угодами і колективними договорами.

Стаття 216. Оплата праці працівників загальних (наскрізних) професій і посад

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

Стаття 217. Оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі)

1. Для працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному та трудовому договорах з дотриманням гарантій, визначених трудовим законодавством та угодами тих галузей, до яких такі роботи (послуги) належать за характером виробництва.

Відхилено

Стаття 218. Мінімальна заробітна плата

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

редакції:

«Мінімальний рівень оплати праці»

-1322- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)

Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)

Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)

Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)

Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)

Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)

Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)

Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)

Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)

Статтю 216 викласти в наступній редакції:

«1. Мінімальний рівень оплати праці є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для роботодавців - юридичних і фізичних осіб.

2. Мінімальна рівень оплати праці – встановлений законом розмір оплати праці, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) та норму робочого часу.

3. Мінімальний рівень оплати праці має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівника та визначається, зокрема, з урахуванням:

потреб працівників та їх сімей;

загального рівня заробітної плати в країні;

вартісної величини прожиткового

мінімуму;

рівня оподаткування трудових доходів;

індексу споживчих цін;

продуктивності праці;

рівня зайнятості

стану економіки та інших умов.

4. Якщо працівникові, який виконав місячну норму робочого часу, норми виробітку (часу) при відрядній формі оплати праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого мінімального рівня оплати праці, роботодавець здійснює доплату до його рівня.

У разі укладання трудового договору на роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником в повному обсязі місячної, годинної норми праці розмір мінімального рівня оплати праці

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>визначається пропорційно виконаній нормі праці.</p> <p>5. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення дотримання мінімального рівня оплати праці не враховуються доплати за роботу у важких та шкідливих умовах праці, за роботу в надурочний час, премії до святкових та ювілейних дат.</p> <p>6. Мінімальний розмір оплати праці в погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.</p> <p>Погодинний мінімальний рівень оплати праці розраховується виходячи з його місячного розміру та середньомісячної норми тривалості робочого часу 40 годин на тиждень.</p> <p>7. Розмір мінімального рівня оплати праці встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України на відповідний рік з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом консультацій у рамках Тристоронньої комісії.</p> <p>Склад Тристоронньої Комісії формується з рівної кількості представників Сторін (по 10 осіб від Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Кабінету Міністрів України) та затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Урядова сторона до 15 травня надає Тристоронній комісії пропозиції щодо МОРП на наступний рік разом із терміном його перегляду та інформацію щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> індексу споживчих цін у попередньому році та його прогноз на поточний та наступний роки; розміру середньої заробітної плати за видами економічної діяльності у попередньому році та прогнозу її розміру у поточному та наступному роках; витрат домашніх господарств у попередньому та поточному році; розподілу населення за рівнем споживання 		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

по відношенню до прожиткового мінімуму;
 рівня життя різних соціальних груп та фактичного розміру прожиткового мінімуму;
 фактичних показників ВВП за минулий та прогнозних показників ВВП у поточному та наступному році;
 видатки державного бюджету за минулий рік та прогнозні видатки на поточний та наступний роки;
 темпи зміни рівня продуктивності праці та зайнятості.

Консультації в рамках Тресторонньої комісії проводяться до 15 серпня поточного року.

Якщо прогнозний індекс споживчих цін на наступний рік менше 105 відсотків, встановлюється один розмір мінімального рівня оплати праці на наступний рік. У іншому випадку встановлюються два терміни запровадження нового розміру мінімального рівня оплати праці: з 1 січня та з 1 липня.

Якщо мінімальний рівень оплати праці у минулому році був меншим 50 відсотків загального рівня середньої заробітної плати у минулому році, то при його встановленні на наступний рік передбачається необхідність наближення до розміру 50 відсотків середньої заробітної плати.

8. У разі якщо Трестороння комісія в установлені строки не визначила спільну пропозицію щодо мінімального розміру оплати праці на наступний рік, Кабінет Міністрів України визначає його в проекті Державного бюджету України на наступний рік з урахуванням частини третьої та сьомої цієї статті і подає на розгляд Верховній Раді України.

9. Зміна мінімального рівня оплати праці здійснюється виключно внесенням змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік».

1275. 1. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для роботодавців - юридичних і фізичних осіб.

-1323- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)

Частини першу – другу статті 216 викласти в такій редакції:

«1. Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Враховано

1. Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.</p> <p>2. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для роботодавців, за будь-якою системою оплати праці.»</p>		
1276.	<p>2. Мінімальна заробітна плата - встановлений законом розмір оплати праці за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), що має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівника.</p>			<p>2. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для роботодавців, за будь-якою системою оплати праці.</p>
1277.	<p>До мінімальної заробітної плати не включається додаткова заробітна плата.</p>			
1278.	<p>3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:</p>	<p><u>-1324- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>Частини третю і четверту статті 216 викласти в такій редакції:</p> <p>«3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:</p> <ul style="list-style-type: none"> потреб працівників та їх сімей; середнього рівня заробітної плати; вартісної величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб; індексу споживчих цін; рівня зайнятості та інших економічних умов; податків, обов'язкових зборів та внесків. <p>Розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим за фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб та має враховувати сплату податків, обов'язкових зборів та внесків.</p> <p>4. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних</p>	<p>Враховано частково</p>	<p>3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

осіб, зростання індексу цін на товари і тарифів на послуги, середнього рівня заробітної плати тощо в порядку, визначеному абзацом першим цієї частини.

Розмір мінімальної заробітної плати підлягає індексації в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації в розмірі 101 відсотка, у порядку, передбаченому законодавством.

Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.

Установлення погодинної оплати праці не може бути підставою для скорочення нормальної тривалості робочого часу. Підвищення мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі не є підставою для збільшення нормованих завдань, установлених на годину праці.

Територіальною угодою може встановлюватися мінімальна заробітна плата у вищому розмірі, ніж визначено законом, виходячи з показника регіонального прожиткового мінімуму.

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

-1325- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

Частини третю і четверту статті 216 викласти в такій редакції:

«3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- потреб працівників та їх сімей;
- середнього рівня заробітної плати;
- вартісної величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
- індексу споживчих цін;
- рівня зайнятості та інших економічних умов;

податків, обов'язкових зборів та внесків.

Розмір мінімальної зарплати не може бути нижчим за фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб та має враховувати сплату податків, обов'язкових зборів та

Враховано частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

внесків.

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

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, зростання індексу цін на товари і тарифів на послуги, середнього рівня заробітної плати тощо в порядку, визначеному абзацом першим цієї частини.

Розмір мінімальної заробітної плати підлягає індексації в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації в розмірі 101 відсотка, у порядку, передбаченому законодавством.

Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.

Установлення погодинної оплати праці не може бути підставою для скорочення нормальної тривалості робочого часу. Підвищення мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі не є підставою для збільшення нормованих завдань, установлених на годину праці.

Територіальною угодою може встановлюватися мінімальна заробітна плата у вищому розмірі, ніж визначено законом, виходячи з показника регіонального прожиткового мінімуму.

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

-1326- Н.д.Вікул О.Ю. (Ресстр.картка №386)
Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Враховано
частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Частини третю і четверту статті 216 викласти в такій редакції:

«3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

**потреб працівників та їх сімей;
загального рівня заробітної плати в країні;
вартісної величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
індексу споживчих цін;
продуктивності праці;
рівня зайнятості та інших економічних умов;**

податків, обов'язкових зборів та внесків.

Розмір мінімальної зарплати не може бути нижчим за фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб **та має враховувати сплату податків, обов'язкових зборів та внесків.**

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

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від **зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб**, зростання індексу цін на товари і тарифів на послуги, загального рівня заробітної плати тощо в порядку, визначеному абзацом першим цієї частини.

Розмір мінімальної заробітної плати підлягає індексації в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації в розмірі 101 відсотка, у порядку, передбаченому законодавством.

Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.

Установлення погодинної оплати праці не може бути підставою для скорочення

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

нормальної тривалості робочого часу. Підвищення мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі не є підставою для збільшення нормованих завдань, установлених на годину праці».

-1327- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Частини третю і четверту статті 216 викласти в такій редакції:

"3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

потреб працівників та їх сімей;
середнього рівня заробітної плати;
вартісної величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
індексу споживчих цін;
рівня зайнятості та інших економічних умов;

податків, обов'язкових зборів та внесків.

Розмір мінімальної зарплати не може бути нижчим за фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб та має враховувати сплату податків, обов'язкових зборів та внесків.

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

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, зростання індексу цін на товари і тарифів на послуги, середнього рівня заробітної плати тощо в порядку, визначеному абзацом першим цієї частини.

Розмір мінімальної заробітної плати підлягає індексації в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації в розмірі 101 відсотка, у порядку, передбаченому законодавством.

Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та

Враховано
частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.</p> <p>Установлення погодинної оплати праці не може бути підставою для скорочення нормальної тривалості робочого часу. Підвищення мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі не є підставою для збільшення нормованих завдань, установлених на годину праці.</p> <p>Територіальною угодою може встановлюватися мінімальна заробітна плата у вищому розмірі, ніж визначено законом, виходячи з показника регіонального прожиткового мінімуму.</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб."</p>		
1279.	1) загального рівня заробітної плати;			<p>1) потреб працівників та їх сімей;</p> <p>2) середнього рівня заробітної плати;</p> <p>3) вартісної величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб;</p> <p>3) індексу споживчих цін;</p> <p>4) рівня зайнятості та інших економічних умов;</p> <p>5) податків, обов'язкових зборів та внесків.</p>
1280.	2) продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.			
1281.	Розмір мінімальної зарплати не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатних осіб.	<p><u>-1328- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u></p> <p><u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p>Абзац другий частини третьої статті 216 викласти в такій редакції:</p> <p>«Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється у розмірі вищому за прожитковий мінімум для працездатних осіб на розмір податку та єдиного соціального внеску.»</p>	Відхилено	Розмір мінімальної зарплати не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатних осіб.
1282.	4. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.	<p><u>-1329- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Абзац першу частини четвертої статті 216 викласти в такій редакції:</p> <p>«Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у</p>	Враховано	4. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, консультацій та узгоджувальних процедур, представників всеукраїнських репрезентативних об'єднань професійних спілок і об'єднань організацій роботодавців.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, консультацій та узгоджувальних процедур, представників всеукраїнських репрезентативних об'єднань професійних спілок і об'єднань організацій роботодавців.»</p>		
1283.	<p>Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на товари і тарифів на послуги, загального рівня заробітної плати тощо в порядку, визначеному абзацом другим цієї частини.</p>			<p>Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, зростання індексу цін на товари і тарифів на послуги, середнього рівня заробітної плати тощо в порядку, визначеному абзацом першим цієї частини.</p> <p>Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.</p> <p>Установлення погодинної оплати праці не може бути підставою для скорочення нормальної тривалості робочого часу. Підвищення мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі не є підставою для збільшення нормованих завдань, установлених на годину праці.</p>
1284.	<p>Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу 40 годин на тиждень.</p>			
1285.	<p>Територіальною угодою може встановлюватися мінімальна заробітна плата у вищому розмірі, ніж визначено законом, виходячи з показника регіонального прожиткового мінімуму.</p>	<p><u>-1330- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Абзац четвертий частини четвертої статті 216 виключити</p>	Враховано	
1286.	<p>Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p>	<p><u>-1331- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкун О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Доповнити Кодекс статтею 216-1 такого змісту: «Стаття 216¹. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати і порядок їх встановлення Мінімальні розміри ставок (окладів)</p>	Відхилено	<p>Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються Генеральною, галузевими (міжгалузевими) угодами, колективними договорами.

Мінімальний розмір ставки (окладу) заробітної плати – це встановлений колективною угодою, колективним договором мінімальний розмір ставки (окладу) заробітної плати робітника (працівника) першого розряду, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

У генеральній, галузевих (міжгалузевих) угодах, колективних договорах мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати встановлюються з дотриманням підвищувальних галузевих коефіцієнтів, мінімальні значення яких затверджуються Кабінетом Міністрів України за погодженням із сторонами соціального діалогу.

До мінімального розміру ставки (окладу) заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні, компенсаційні виплати тощо.

Мінімальний розмір ставки (окладу) заробітної плати робітника (працівника) першого розряду відповідної галузі має перевищувати законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.».

-1332- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)

Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)

Доповнити Кодекс статтею 216-1 такого змісту:

«Стаття 216⁻¹. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати і порядок їх встановлення»

«Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються Генеральною, галузевими (міжгалузевими) угодами, колективними договорами.

Мінімальний розмір ставки (окладу) заробітної плати – це встановлений колективною угодою, колективним договором мінімальний розмір ставки (окладу) заробітної плати робітника (працівника) першого

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>розряду, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).</p> <p>У генеральній, галузевих (міжгалузевих) угодах, колективних договорах мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати встановлюються з дотриманням підвищувальних галузевих коефіцієнтів, мінімальні значення яких затверджуються Кабінетом Міністрів України за погодженням із сторонами соціального діалогу.</p> <p>До мінімального розміру ставки (окладу) заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні, компенсаційні виплати тощо.</p> <p>Мінімальний розмір ставки (окладу) заробітної плати робітника (працівника) першого розряду відповідної галузі має перевищувати законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.»</p> <p><u>-1333- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 216 доповнити новою частиною 5 такого змісту: «5. Керівник юридичної особи, має право встановити для себе заробітну плату нижчу від мінімальної або не встановлювати заробітної плати у випадку, якщо він є засновником (учасником, акціонером) цієї юридичної особи. При цьому сума єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування для такого працівника розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата, та ставки єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

страхування , встановленої для відповідної категорії платника.».

-1334- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Доповнити Кодекс після статті 216 новою статтею 217 такого змісту:

"Стаття 217. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати і порядок їх встановлення

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються Генеральною, галузевими (міжгалузевими) угодами, колективними договорами.

Мінімальний розмір ставки (окладу) заробітної плати – це встановлений колективною угодою, колективним договором мінімальний розмір ставки (окладу) заробітної плати робітника (працівника) першого розряду, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

У генеральній, галузевих (міжгалузевих) угодах, колективних договорах мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати встановлюються з дотриманням підвищувальних галузевих коефіцієнтів, мінімальні значення яких затверджуються Кабінетом Міністрів України за погодженням із сторонами соціального діалогу.

До мінімального розміру ставки (окладу) заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні, компенсаційні виплати тощо.

Мінімальний розмір ставки (окладу) заробітної плати робітника (працівника) першого розряду відповідної галузі має перевищувати законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати."

-1335- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)

Після статті 216 доповнити новою статтею наступного змісту, змінивши подальшу нумерацію статей:

«Стаття Галузева мінімальна заробітна

Відхилено

Стаття 219. Галузева мінімальна заробітна плата.

1. Галузева мінімальна заробітна плата - це встановлений мінімальний розмір ставки (окладу) робітника (працівника) першого розряду, нижче якого не може провадитися оплата за виконану ним місячну та погодинну норму праці (обсяг робіт) у

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

плата.

1. Галузева мінімальна заробітна плата - це встановлений мінімальний розмір ставки (окладу) робітника (працівника) першого розряду, нижче якого не може провадитися оплата за виконану ним місячну та погодинну норму праці (обсяг робіт) у відповідному виді економічної діяльності.

2. Розмір галузевої мінімальної заробітної плати встановлюється не рідше одного разу на рік за пропозиціями, виробленими шляхом переговорів, представників репрезентативних професійних спілок, організацій роботодавців на галузевому рівні, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення галузевої (міжгалузевої) угоди, в Угоді про встановлення галузевої мінімальної заробітної плати, яка може укладатися на двосторонній або на тристоронній основі.

3. Галузева мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.»

1287. Стаття 217. Інші державні мінімальні гарантії оплати праці та інших виплат працівникам

1288. 1. Державними мінімальними гарантіями також є:

1289. 1) норми оплати праці: за надурочні роботи; за роботу в дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, та вихідні дні; за роботу в нічний час; за час простою, який стався не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; за роботу працівників, які не досягли вісімнадцяти років, при скороченій тривалості робочого часу тощо;

1290. 2) виплати працівникам за час: щорічної трудової та інших видів відпусток; підвищення кваліфікації та виробничого навчання; обов'язкового медичного огляду; переведення за

відповідному виді економічної діяльності.

2. Розмір галузевої мінімальної заробітної плати встановлюється не рідше одного разу на рік за пропозиціями, виробленими шляхом переговорів, представників репрезентативних професійних спілок, організацій роботодавців на галузевому рівні, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення галузевої (міжгалузевої) угоди, в Угоді про встановлення галузевої мінімальної заробітної плати, яка може укладатися на двосторонній або на тристоронній основі.

3. Галузева мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

Стаття 220. Інші державні мінімальні гарантії оплати праці та інших виплат працівникам

1. Державними мінімальними гарантіями також є:

1) норми оплати праці: за надурочні роботи; за роботу в дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, та вихідні дні; за роботу в нічний час; за час простою, який стався не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; за роботу працівників, які не досягли вісімнадцяти років, при скороченій тривалості робочого часу тощо;

2) виплати працівникам за час: щорічної трудової та інших видів відпусток; підвищення кваліфікації та виробничого навчання; обов'язкового медичного огляду; переведення за станом здоров'я на легшу

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу та переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на легшу роботу тощо;			нижчеоплачувану роботу та переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на легшу роботу тощо;
1291.	3) виплати працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, пересувного характеру роботи, роботи в польових умовах і вахтовим методом (польове забезпечення), донорам тощо;			3) виплати працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роз'їздного характеру роботи, роботи в польових умовах і вахтовим методом (польове забезпечення), донорам тощо;
1292.	4) інші виплати, передбачені трудовим законодавством.			4) інші виплати, передбачені трудовим законодавством.
1293.	Стаття 218. Порядок обчислення середньої заробітної плати			Стаття 221. Порядок обчислення середньої заробітної плати
1294.	1. Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених трудовим законодавством, встановлюється законодавством. Для обчислення розміру пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.	<u>-1336- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> друге речення частини першої статті 218 – виключити	Відхилено	1. Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених трудовим законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України. Для обчислення розміру пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.
		<u>-1337- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У статті 218 слова «встановлюється законодавством» замінити словами «встановлюється Кабінетом Міністрів України»	Враховано	
		<u>-1338- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> Частину 1 статті 218 викласти у наступній редакції: «1. Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника, встановлюється законодавством. Для обчислення розміру пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.	Відхилено	
1295.	Стаття 219. Форми оплати праці			Стаття 222. Форми оплати праці
1296.	1. Оплата праці працівників здійснюється за почасовою або відрядною формою.			1. Оплата праці працівників здійснюється за почасовою або відрядною формою.
1297.	2. Почасова форма оплати праці передбачає виплату працівникові встановленої тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за умови виконання			2. Почасова форма оплати праці передбачає виплату працівникові встановленої тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за умови виконання

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1298.	<p>норми робочого часу. Не може зменшуватися тарифна ставка (оклад, посадовий оклад), що підлягає виплаті працівникові при почасовій формі оплати праці, через неповне виконання норм праці (посадових обов'язків).</p> <p>3. Відрядна форма оплати праці передбачає збільшення (пропорційне чи прогресивне) заробітної плати залежно від рівня перевиконання норм виробітку (інших норм праці) і її зменшення через невиконання цих норм.</p>	<p><u>-1339- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Частини третю та четверту викласти в такій редакції: «3. Відрядна форма оплати праці передбачає виплату працівникові заробітної плати за встановленою відрядною розцінкою залежно від кількості одиниць виготовленої ним якісної продукції (обсягу виконаної роботи). Відрядна форма оплати праці може мати такі різновиди, як пряма відрядна та прогресивно-відрядна оплата праці. 4. При почасовій і відрядній формах оплати праці з урахуванням особливостей організації праці можуть встановлюватись окремі види додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, що передбачають виплату працівникам премій, надбавок, доплат тощо і забезпечують стимулювання продуктивної якісної праці.»</p>	Враховано	<p>норми робочого часу. Не може зменшуватися тарифна ставка (оклад, посадовий оклад), що підлягає виплаті працівникові при почасовій формі оплати праці, через неповне виконання норм праці (посадових обов'язків).</p> <p>3. Відрядна форма оплати праці передбачає виплату працівникові заробітної плати за встановленою відрядною розцінкою залежно від кількості одиниць виготовленої ним якісної продукції (обсягу виконаної роботи).</p> <p>Відрядна форма оплати праці може мати такі різновиди, як пряма відрядна та прогресивно-відрядна оплата праці.</p> <p>4. При почасовій і відрядній формах оплати праці з урахуванням особливостей організації праці можуть встановлюватись окремі види додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, що передбачають виплату працівникам премій, надбавок, доплат тощо і забезпечують стимулювання продуктивної якісної праці.</p> <p>5. Конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників, а також додаткова заробітна плата та інші заохочувальні і компенсаційні виплати встановлюються роботодавцем у трудовому договорі з дотриманням гарантій, визначених колективним договором.</p> <p>§2. Відносини між роботодавцем і працівником щодо оплати праці</p> <p>Стаття 223 Право працівника на оплату праці</p>
1299.	<p>4. На підставі почасової і відрядної форм оплати праці з урахуванням особливостей організації праці можуть запроваджуватись додаткова заробітна плата та інші заохочувальні і компенсаційні виплати, що передбачають виплату працівникам премій, надбавок, доплат тощо і забезпечують стимулювання продуктивної якісної праці. Оплата може здійснюватися за результатами індивідуальної та колективної праці.</p>			
1300.	<p>5. Конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників, а також додаткова заробітна плата та інші заохочувальні і компенсаційні виплати встановлюються роботодавцем у трудовому договорі з дотриманням гарантій, визначених колективним договором.</p>			
1301.	<p>§2. Відносини між роботодавцем і працівником щодо оплати праці</p>			
1302.	<p>Стаття 220 Право працівника на оплату праці</p>			

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1303.	1. Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів.			1. Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів.
1304.	2. Право працівника на оплату праці, встановлене трудовим законодавством, колективними угодами, колективним і трудовим договорами, не може бути порушено через брак у роботодавця коштів на оплату праці або з інших підстав.			2. Право працівника на оплату праці, встановлене трудовим законодавством, колективними угодами, колективним і трудовим договорами, не може бути порушено через брак у роботодавця коштів на оплату праці або з інших підстав.
1305.	3. Забороняється будь-яке зниження розміру оплати праці за дискримінаційними ознаками.	<p><u>-1340- Н.д.Лещенко С.А. (Ресстр.картка №308)</u> <u>Н.д.Залишук С.П. (Ресстр.картка №307)</u> <u>Н.д.Найсм М. . (Ресстр.картка №309)</u> В частині 3 статті 220 Глави 6 Книги третьої проекту кодексу слово «зниження» замінити словом «розрізнення».</p>	Відхилено	3. Забороняється будь-яке зниження розміру оплати праці за дискримінаційними ознаками.
1306.	Стаття 221. Повідомлення працівників про умови оплати праці			Стаття 224. Повідомлення працівників про умови оплати праці
1307.	1. Під час прийняття працівника на роботу роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть проводитися відрахування із заробітної плати відповідно до закону.			1. Під час прийняття працівника на роботу роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть проводитися відрахування із заробітної плати відповідно до закону.
1308.	2. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження або зміни, а роботодавець - суб'єкт малого підприємництва не пізніше ніж за місяць.	<p><u>-1341- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Королівська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частину другу статті 221 викласти в такій редакції: «2. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження або зміни».</p>	Відхилено	2. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження або зміни, а роботодавець - суб'єкт малого підприємництва не пізніше ніж за місяць.
1309.	Стаття 222. Порядок визначення розцінок у разі застосування відрядної форми оплати праці			Стаття 225. Порядок визначення розцінок у разі застосування відрядної форми оплати праці
1310.	1. У разі застосування відрядної форми оплати праці розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів робіт, тарифних ставок	<p><u>-1342- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p>	Враховано	1. У разі застосування відрядної форми оплати праці відрядні розцінки визначаються виходячи з установлених технічно-обґрунтованих норм праці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	(окладів) і норм виробітку (норм часу).	<p><u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частина першу статті 222 викласти в такій редакції: «1. У разі застосування відрядної форми оплати праці відрядні розцінки визначаються виходячи з установлених технічно-обґрунтованих норм праці відповідно до розрядів виконуваних робіт, тарифних ставок (окладів) і норм часу на виконання робіт».</p>		відповідно до розрядів виконуваних робіт, тарифних ставок (окладів) і норм часу на виконання робіт.
1311.	2. Розцінка при відрядній формі оплати праці визначається шляхом ділення годинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на годинну (денну) норму виробітку. Зазначена розцінка може бути визначена також шляхом множення годинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу.			2. Розцінка при відрядній формі оплати праці визначається шляхом ділення годинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на годинну (денну) норму виробітку. Зазначена розцінка може бути визначена також шляхом множення годинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу.
1312.	§3. Особливості оплати праці в разі відхилення від звичайних умов			§3. Особливості оплати праці в разі відхилення від звичайних умов
1313.	Стаття 223. Оплата праці за трудовим договором про роботу вдома	<p><u>-1343- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Статтю 223 викласти в такій редакції: "Стаття 223. Оплата праці за трудовим договором про роботу на умовах дистанційної (надомної) праці 1. Оплата праці за трудовим договором про роботу на умовах дистанційної (надомної) праці (стаття 44 цього Кодексу) здійснюється за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва. 2. Уся виконана робота за трудовим договором про роботу на умовах дистанційної (надомної) праці оплачується в одинарному розмірі, крім випадків, коли трудовим договором передбачається виконання роботи на умовах, за яких трудовим законодавством передбачено підвищену оплату праці."</p>	Враховано частково	Стаття 226. Оплата праці за трудовим договором про роботу вдома

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

-1344- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)

Н.д.Подольк І.І. (Рєєстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)

Статтю 223 виключити.

Відхилено

1314. 1. Оплата праці за трудовим договором про роботу вдома (стаття 44 цього Кодексу) здійснюється за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

1315. 2. Уся виконана робота за трудовим договором про роботу вдома оплачується в одинарному розмірі, крім випадків, коли трудовим договором передбачається виконання роботи на умовах, за яких трудовим законодавством передбачено підвищену оплату праці.

1316. Стаття 224. Оплата праці в разі виконання робіт різної кваліфікації

1317. 1. У разі виконання працівниками робіт різної кваліфікації при почасовій формі оплати праці, оплата здійснюється за тарифною ставкою (окладом, посадовим окладом) вищої кваліфікації. Таке саме правило застосовується в разі виконання працівником робіт, що належать до різних спеціальностей (посад).

1318. 2. Праця працівників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується.

1319. 3. Якщо трудовим договором допускається доручення працівникам-відрядникам виконання робіт, що тарифікуються нижче присвоєних їм розрядів, оплата робіт нижчої кваліфікації здійснюється виходячи з тарифної ставки, що відповідає спеціальності і розряду працівника, та норм виробітку (часу), встановлених для робіт, які

1. Оплата праці за трудовим договором про роботу вдома, дистанційно (стаття 42 цього Кодексу) здійснюється за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

2. Уся виконана робота за трудовим договором про роботу вдома, дистанційно оплачується в одинарному розмірі, крім випадків, коли трудовим договором передбачається виконання роботи на умовах, за яких трудовим законодавством передбачено підвищену оплату праці.

Стаття 227. Оплата праці в разі виконання робіт різної кваліфікації

1. У разі виконання працівниками робіт різної кваліфікації при почасовій формі оплати праці, оплата здійснюється за тарифною ставкою (окладом, посадовим окладом) вищої кваліфікації. Таке саме правило застосовується в разі виконання працівником робіт, що належать до різних спеціальностей (посад).

2. Праця працівників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується.

3. Якщо трудовим договором допускається доручення працівникам-відрядникам виконання робіт, що тарифікуються нижче присвоєних їм розрядів, оплата робіт нижчої кваліфікації здійснюється виходячи з тарифної ставки, що відповідає спеціальності і розряду працівника, та норм виробітку (часу), встановлених для робіт, які

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1320.	<p>виконуються.</p> <p>Стаття 225. Оплата праці на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я</p>	<p><u>-1345- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>Назву статті 225 викласти в наступній редакції: «Оплата праці на роботах в умовах перевищення гігієнічних нормативів»</p>	Відхилено	<p>виконуються.</p> <p>Стаття 228. Оплата праці на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я</p>
		<p><u>-1346- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>Статтю 225 викласти в наступній редакції: «На роботах в умовах перевищення гігієнічних нормативів галузевими угодами та /або колективними договорами може встановлюватись підвищена оплата праці з дотриманням мінімальних державних гарантій».</p>	Відхилено	
1321.	<p>1. На важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я колективними договорами встановлюється підвищена оплата праці з дотриманням мінімальних державних гарантій. Якщо колективний договір не укладався, розмір оплати праці на таких роботах визначається нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>	<p><u>-1347- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>У частині першій статті 225 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним».</p>	Відхилено	<p>1. На важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я колективними договорами встановлюється підвищена оплата праці з дотриманням мінімальних державних гарантій та галузевої (міжгалузевої) угоди. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1348- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Частина першу статті 225 викласти в редакції: «1. На важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я колективними договорами встановлюється підвищена оплата праці з дотриманням мінімальних державних гарантій та галузевої (міжгалузевої) угоди, але не менше 10 відсотків від тарифної ставки (посадового окладу). Якщо колективний договір не укладався, розмір оплати праці на таких роботах визначається нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.»</p>	Враховано частково	
		<p><u>-1349- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p>	Враховано	
		<p>У частині першій статті 225 друге речення виключити.</p> <p><u>-1350- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частина першу статті 225 викласти в такій редакції: 1. На важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я колективними договорами встановлюється підвищена оплата праці з дотриманням мінімальних державних гарантій та галузевої (міжгалузевої) угоди. Якщо колективний договір не укладався, розмір оплати праці на таких роботах визначається нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Перелік цих</p>	Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

робіт визначається Кабінетом Міністрів України.

-1351- Н.д.Кремінь Т.Д. (Рєстр.картка №282)

Н.д.Бриченко І.В. (Рєстр.картка №272)

Частина першу статті 225 викласти в редакції:

«1. На важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я колективними договорами встановлюється підвищена оплата праці з дотриманням мінімальних державних гарантій та галузевої (міжгалузевої) угоди, але не менше 10 відсотків від тарифної ставки (посадового окладу). Якщо колективний договір не укладався, розмір оплати праці на таких роботах визначається нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.»

Враховано частково

-1352- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Рєстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Рєстр.картка №47)

Частина першу статті 225 викласти в редакції:

"1. На важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я колективними договорами встановлюється підвищена оплата праці з дотриманням мінімальних державних гарантій та галузевої (міжгалузевої) угоди, але не менше 10 відсотків від тарифної ставки (посадового окладу). Якщо колективний договір не укладався, розмір оплати праці на таких роботах визначається нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів

Враховано частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		України."		
1322.	Стаття 226. Збереження заробітної плати в разі переведення працівника на іншу нижчеоплачувану роботу			Стаття 229. Збереження заробітної плати в разі переведення працівника на іншу нижчеоплачувану роботу
1323.	1. У разі переведення на іншу постійну нижчеоплачувану роботу незалежно від підстави переведення за працівником зберігається його попередня середня заробітна плата протягом двох тижнів з дня переведення.	<p>-1353- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392) Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47) В частині першій статті 226 слова "двох тижнів" замінити словами "одного місяця".</p>	Відхилено	1. У разі переведення на іншу постійну нижчеоплачувану роботу незалежно від підстави переведення за працівником зберігається його попередня середня заробітна плата протягом двох тижнів з дня переведення.
		<p>-1354- Н.д.Писаренко В.В. (Рєєстр.картка №168) у частині першій статті 226 слова «двох тижнів» замінити словами «одного місяця»</p>	Відхилено	
1324.	2. У разі тимчасового переведення працівника на легшу нижчеоплачувану роботу оплата праці здійснюється відповідно до частини першої цієї статті, якщо законодавством не передбачена виплата допомоги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, розмір якої обчислюється за загальними правилами і не може перевищувати заробітної плати, яку працівник отримував до переведення. Колективним договором, а якщо договір не укладено - нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може встановлюватися вимога про збереження попередньої заробітної плати протягом усього часу переведення. Попередня заробітна плата при цьому визначається в загальному порядку, встановленому для розрахунку середньої заробітної плати.	<p>-1355- Н.д.Долженков О.В. (Рєєстр.картка №407) У частині другій статті 226 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним».</p>	Відхилено	2. У разі тимчасового переведення працівника на легшу нижчеоплачувану роботу оплата праці здійснюється відповідно до частини першої цієї статті, якщо законодавством не передбачена виплата допомоги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, розмір якої обчислюється за загальними правилами і не може перевищувати заробітної плати, яку працівник отримував до переведення. Колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може встановлюватися вимога про збереження попередньої заробітної плати протягом усього часу переведення. Попередня заробітна плата при цьому визначається в загальному порядку, встановленому для розрахунку середньої заробітної плати.
		<p>-1356- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144) Н.д.Вілкун О.Ю. (Рєєстр.картка №386) Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35) Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265) У частині другій статті 226 слова «може встановлюватися вимога» замінити словами «має встановлюватися вимога».</p>	Відхилено	
1325.	3. Якщо заробітна плата зазначених працівників на легшій роботі є вищою, ніж та, яку вони отримували до переведення, їм виплачується			3. Якщо заробітна плата зазначених працівників на легшій роботі є вищою, ніж та, яку вони отримували до переведення, їм виплачується

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	заробітна плата, що відповідає роботі, яка виконується.			заробітна плата, що відповідає роботі, яка виконується.
1326.	Стаття 227. Оплата праці в разі суміщення професій (посад) та в разі застосування інших форм інтенсифікації праці			Стаття 230. Оплата праці в разі суміщення професій (посад) та в разі застосування інших форм інтенсифікації праці
1327.	1. Працівникам, які виконують у тій самій юридичній особі поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою або тією самою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи, здійснюється доплата за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.	<p><u>-1357- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> у частині першій статті 227 слова «у тій самій юридичній особі» замінити словами «у того самого роботодавця»;</p> <p><u>-1358- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У статті 227: в частині першій слова "у тій самій юридичній особі" замінити словами "у того самого роботодавця"; частину другу викласти в такій редакції: "2. Розмір доплати за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється колективним договором, а якщо договір не укладено - локальним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)".</p>	Враховано	1. Працівникам, які виконують у того самого роботодавця поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою або тією самою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи, здійснюється доплата за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.
1328.	2. Розмір доплати за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених трудовим договором, колективним договором.	<p><u>-1359- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> Враховуючи, що проектом Кодексу передбачається укладення письмового трудового договору, де мають бути погоджені усі питання оплати праці між працівником і роботодавцем, пропонуємо у частині другій статті 227 слова «колективним договором» виключити.</p>	Відхилено	2. Розмір доплати за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених трудовим договором, колективним договором.
		<p><u>-1360- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>частину другу статті 227 викласти в такій редакції:</p> <p>«2.Розмір доплати за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється колективним договором, а якщо договір не укладено - локальним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).».</p> <p><u>-1361- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u></p> <p>частину другу викласти в такій редакції:</p> <p>«2.Розмір доплати за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється колективним договором, а якщо договір не укладено - нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)».</p>	Відхилено	
1329.	Стаття 228. Оплата праці за сумісництвом			Стаття 231. Оплата праці за сумісництвом
1330.	1. Працівники, які працюють за сумісництвом, отримують заробітну плату за фактично виконану роботу на загальних підставах.			1. Працівники, які працюють за сумісництвом, отримують заробітну плату за фактично виконану роботу на загальних підставах.
1331.	Стаття 229. Оплата праці за неповний робочий час			Стаття 232. Оплата праці за неповний робочий час
1332.	1. Оплата праці за неповний робочий час здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.			1. Оплата праці за неповний робочий час здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.
1333.	Стаття 230. Оплата праці за роботу в нічний час			Стаття 233. Оплата праці за роботу в нічний час
1334.	1. Робота в нічний час (частина перша статті 134 цього Кодексу) оплачується в підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевою (міжгалузевою) угодами, колективним договором, а якщо договір не укладено - нормативним актом роботодавця, але не нижче ніж на 30 відсотків тарифної ставки (окладу), посадового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину.	<p><u>-1362- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуніца О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Суголяко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	Відхилено	1. Робота в нічний час (частина перша статті 136 цього Кодексу) оплачується в підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевою (міжгалузевою) угодами, колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не нижче ніж на 30 відсотків тарифної ставки (окладу), посадового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>частину першу статті 230 викласти в наступній редакції:</p> <p>«Робота в нічний час (частина перша статті 134 цього Кодексу) оплачується в підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевою (міжгалузевою) угодами, колективним договором, а якщо договір не укладено - нормативним актом роботодавця, але не нижче ніж на 20 відсотків тарифної ставки (окладу), посадового окладу (ставки заробітної плати)»</p> <p><u>-1363- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>доповнити новою статтею 230-1:</p> <p>«230-1. Оплата праці у вечірній час</p> <p>Праця в вечірній час (з 18 до 22 години) оплачується в підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевою (міжгалузевою) угодами, колективним договором, а якщо договір не укладено - нормативним актом роботодавця, але не нижче ніж на 20 відсотків тарифної ставки (окладу), посадового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину»;</p> <p><u>-1364- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>У частині першій статті 230 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним».</p>	Відхилено	
1335.	Стаття 231. Оплата праці при поділі робочого дня на частини			Стаття 234. Оплата праці при поділі робочого дня на частини
1336.	1. Робота при поділі робочого дня на частини (стаття 143 цього Кодексу) оплачується в розмірі, який щонайменше на 20 відсотків перевищує тарифну ставку (оклад).			1. Робота при поділі робочого дня на частини (стаття 145 цього Кодексу) оплачується в розмірі, який щонайменше на 20 відсотків перевищує тарифну ставку (оклад).
1337.	Стаття 232. Оплата праці в разі виконання надурочних робіт і роботи в надурочний час			Стаття 235. Оплата праці в разі виконання надурочних робіт і роботи в надурочний час
1338.	1. При почасовій формі оплати праці надурочні роботи (стаття 149 цього Кодексу) оплачуються в подвійному розмірі.	<p><u>-1365- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p>Частина 1 статті 232 викласти в редакції:</p> <p>«1. При почасовій формі оплати праці надурочні роботи (стаття 149 цього Кодексу) оплачуються в розмірі, не меншому від 1,5 звичайної ставки».</p>	Відхилено	1. При почасовій формі оплати праці надурочні роботи (стаття 151 цього Кодексу) оплачуються в подвійному розмірі.
1339.	Якщо протягом року працівником відпрацьовано	<u>-1366- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка</u>	Відхилено	Якщо протягом року працівником відпрацьовано

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>відпочинку (відгулу) допускається лише у виняткових випадках за згодою працівника.</p>	<p><u>№144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> частину четверту статті 232 викласти в редакції «4. Надурочні роботи, крім підвищеної оплати за їх виконання відповідно до частини першої та другої цієї статті, компенсуються також наданням працівнику іншого дня відпочинку (відгулу)» <u>-1370- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У статті 232 частину четверту викласти в новій редакції та доповнити новою частиною такого змісту: «4. Надурочні роботи, крім підвищеної оплати за їх виконання відповідно до частини першої та другої цієї статті, компенсуються також наданням працівнику іншого дня для відпочинку (відгулу). 5. Працівникам, які самостійно планують свій робочий час робота в надурочний час не компенсується, крім випадків залучення їх роботодавцем до виконання надурочних робіт (стаття 150 цього Кодексу).»</p>	<p>частково</p> <p>Враховано</p>	<p>виконання відповідно до частини першої та другої цієї статті, компенсуються також наданням працівнику іншого дня для відпочинку (відгулу).</p> <p>5. Працівникам, які самостійно планують свій робочий час робота в надурочний час не компенсується, крім випадків залучення їх роботодавцем до виконання надурочних робіт (стаття 152 цього Кодексу).</p>
1344.	Стаття 233. Оплата роботи у вихідний день, день державного або релігійного свята			<p>Стаття 236. Оплата роботи у вихідний день, день державного або релігійного свята</p>
1345.	1. Робота у вихідний день, день державного або релігійного свята (стаття 160 цього Кодексу) чи день, що є для працівника вихідним (стаття 158 цього Кодексу), оплачується в подвійному розмірі:			1. Робота у вихідний день, день державного або релігійного свята (стаття 162 цього Кодексу) чи день, що є для працівника вихідним (стаття 160 цього Кодексу), оплачується в подвійному розмірі:
1346.	1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;			1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;
1347.	2) працівникам, праця яких оплачується почасово, - у подвійному розмірі, виходячи з установленної тарифної ставки (окладу).			2) працівникам, праця яких оплачується почасово, - у подвійному розмірі, виходячи з установленної тарифної ставки (окладу).
1348.	У разі якщо робота в день державного або релігійного свята проводиться понад норму робочого часу (у зв'язку з відмовою працівника від надання іншого дня відпочинку), оплата здійснюється понад оклад (якщо основна заробітна плата працівника встановлена у формі місячного окладу) або як за робочий час, відпрацьований			У разі якщо робота в день державного або релігійного свята проводиться понад норму робочого часу (у зв'язку з відмовою працівника від надання іншого дня відпочинку), оплата здійснюється понад оклад (якщо основна заробітна плата працівника встановлена у формі місячного окладу) або як за робочий час, відпрацьований понад норму робочого

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>понад норму робочого часу, або відповідно до розцінок і рівня виконання норми праці (при відрядній формі оплати праці).</p>			<p>часу, або відповідно до розцінок і рівня виконання норми праці (при відрядній формі оплати праці).</p>
1349.	<p>2. Оплата праці в розмірі, визначеному в частині першій цієї статті, здійснюється за години, фактично відпрацьовані в день державного або релігійного свята або в день, що є для працівника вихідним.</p>			<p>2. Оплата праці в розмірі, визначеному в частині першій цієї статті, здійснюється за години, фактично відпрацьовані в день державного або релігійного свята або в день, що є для працівника вихідним.</p>
1350.	<p>Стаття 234. Оплата часу простою</p>			<p>Стаття 237. Оплата часу простою</p>
1351.	<p>1. Час простою з вини роботодавця оплачується у розмірі не менше двох третин заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою.</p>	<p><u>-1371- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> у частині першій статті 234 після слів «тривалості простою» доповнити словами «але не нижче погодинного розміру мінімальної заробітної плати за кожну годину простою»</p> <p><u>-1372- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> частину першу статті 234 викласти в такій редакції: «1. Час простою не з вини працівника оплачується у розмірі не менше двох третин середньої заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою. При цьому до розрахунку не включається період простою»;</p> <p><u>-1373- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину першу статті 234 викласти в наступній редакції: «Час простою не з вини працівника оплачується у розмірі визначеному колективним договором чи угодою, але з розрахунку не менше двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) пропорційно тривалості простою»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано</p>	<p>1. Час простою не з вини працівника оплачується у розмірі визначеному колективним договором, колективною угодою, але з розрахунку не менше двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) пропорційно тривалості простою.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1374- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>частину першу статті 234 викласти в такій редакції:</p> <p>«1. Час простою не з вини працівника оплачується у розмірі не менше двох третин середньої заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою. При цьому до розрахунку не включається період простою»;</p> <p><u>-1375- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У статті 234:</p> <p>частину першу викласти в такій редакції:</p> <p>"1. Час простою не з вини працівника оплачується у розмірі не менше двох третин середньої заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою. При цьому до розрахунку не включається період простою";</p> <p>доповнити статтю частинами п'ятою і шостою такого змісту:</p> <p>"5. За працівником за час простою, внаслідок створення не з його вини ситуації, небезпечної для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля зберігається середній заробіток.</p> <p>6. Умови перебування працівників на робочому місці або поза ним під час простою встановлюються в колективному договорі."</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p>	
1352.	<p>2. Час простою з причин, що не залежать від роботодавця і працівника, оплачується в розмірі не менше двох третин тарифної ставки, окладу (посадового окладу), розрахованих пропорційно до тривалості простою.</p>	<p><u>-1376- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	<p>Відхилено</p>	<p>2. Час простою з причин, що не залежать від роботодавця і працівника, оплачується в розмірі не менше двох третин тарифної ставки, окладу (посадового окладу), розрахованих пропорційно до тривалості простою.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

частину другу **статті 234** викласти в наступній редакції:

«Час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, оплачується у розмірі визначеному колективним договором чи угодою, але з розрахунку не менше двох третин середнього заробітку працівника пропорційно тривалості простою».

1353. 3. Час простою з вини працівника не оплачується.

1354. 4. Про початок простою, зумовленого несправністю устаткування, відсутністю інструментів, сировини та іншими причинами, які унеможливають продовження виконання працівником його трудової функції, працівник зобов'язаний невідкладно повідомити свого безпосереднього керівника чи іншого представника роботодавця.

-1377- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)

доповнити статтю 234 частинами п'ятою і шостою такого змісту:

«5. За працівником за час простою, внаслідок створення не з його вини ситуації, небезпечної для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля зберігається середній заробіток.

6. Умови перебування працівників на робочому місці або поза ним під час простою встановлюються в колективному договорі.»

-1378- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)

Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

доповнити статтю 234 частинами п'ятою і шостою такого змісту:

«5. За працівником за час простою, внаслідок створення не з його вини ситуації, небезпечної для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля зберігається середній заробіток.

6. Умови перебування працівників на

3. Час простою з вини працівника не оплачується.

4. Про початок простою, зумовленого несправністю устаткування, відсутністю інструментів, сировини та іншими причинами, які унеможливають продовження виконання працівником його трудової функції, працівник зобов'язаний невідкладно повідомити свого безпосереднього керівника чи іншого представника роботодавця.

5. За працівником за час простою, внаслідок створення не з його вини ситуації, небезпечної для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля зберігається середній заробіток.

6. Умови перебування працівників на робочому місці або поза ним під час простою встановлюються в колективному договорі.

Враховано

Враховано

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		робочому місці або поза ним під час простою встановлюються в колективному договорі».		
1355.	Стаття 235. Порядок оплати праці під час освоєння нового виробництва (нових видів продукції)			Стаття 238. Порядок оплати праці під час освоєння нового виробництва (нових видів продукції)
1356.	1. На період освоєння нового виробництва (нових видів продукції) працівникам здійснюється доплата до попередньої середньої заробітної плати відповідно до умов колективного договору, а якщо договір не укладено - нормативного акта роботодавця, виданого після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).	<u>-1379- Н.д.Долженков О.В. (Рєєстр.картка №407)</u> У частині першій статті 235 слово «нормативного» замінити словом «індивідуального»	Відхилено	1. На період освоєння нового виробництва (нових видів продукції) працівникам здійснюється доплата до попередньої середньої заробітної плати відповідно до умов колективного договору.
		<u>-1380- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Рєєстр.картка №406)</u> У частині першій статті 235 слова «, а якщо договір не укладено - нормативного акта роботодавця, виданого після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).» виключити	Враховано	
		<u>-1381- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкун О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</u> Частина першу статті 235 викласти в такій редакції: «1. На період освоєння нового виробництва, технології, обладнання, продукції працівникам здійснюється доплата до попередньої середньої заробітної плати відповідно до умов колективного договору, а якщо договір не укладено - нормативного акта роботодавця, виданого за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)».	Відхилено	
		<u>-1382- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> Частина першу статті 235 викласти в такій редакції:	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

"1. На період освоєння нового виробництва, технології, обладнання, продукції працівникам здійснюється доплата до попередньої середньої заробітної плати відповідно до умов колективного договору, а якщо договір не укладено - нормативного акта роботодавця, виданого за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).".

1357. Стаття 236. Збереження попередніх розцінок у разі впровадження винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції

1358. 1. За працівником, який створив винахід, корисну модель, промисловий зразок або вніс раціоналізаторську пропозицію, що зумовили зміну норм праці і розцінок, зберігаються попередні розцінки протягом шести місяців з дати початку їх впровадження.

1359. 2. Попередні розцінки зберігаються і в разі, якщо автор об'єктів інтелектуальної власності раніше не виконував роботи, норми і розцінки на які змінено у зв'язку з їх впровадженням, і був переведений на цю роботу після їх впровадження.

1360. 3. За іншими працівниками, які брали участь у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції, попередні розцінки зберігаються протягом трьох місяців.

1361. Стаття 237. Порядок оплати праці за незакінченим відрядним нарядом

1362. 1. У разі якщо працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується відповідно до існуючих норм і розцінок, а якщо таким чином визначити розмір неможливо, оплата визначається за погодженням між роботодавцем і працівником - відповідно до виконаної роботи.

1363. Стаття 238. Оплата праці при невиконанні норм праці, невиконанні трудових обов'язків

1364. 1. У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків оплата праці працівника здійснюється у розмірі:

Стаття 239. Збереження попередніх розцінок у разі впровадження винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції

1. За працівником, який створив винахід, корисну модель, промисловий зразок або вніс раціоналізаторську пропозицію, що зумовили зміну норм праці і розцінок, зберігаються попередні розцінки протягом шести місяців з дати початку їх впровадження.

2. Попередні розцінки зберігаються і в разі, якщо автор об'єктів інтелектуальної власності раніше не виконував роботи, норми і розцінки на які змінено у зв'язку з їх впровадженням, і був переведений на цю роботу після їх впровадження.

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

Стаття 240. Порядок оплати праці за незакінченим відрядним нарядом

1. У разі якщо працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується відповідно до існуючих норм і розцінок, а якщо таким чином визначити розмір неможливо, оплата визначається за погодженням між роботодавцем і працівником - відповідно до виконаної роботи.

Стаття 241. Оплата праці при невиконанні норм праці, невиконанні трудових обов'язків

1. У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків оплата праці працівника здійснюється у розмірі:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1365.	не нижче середньої заробітної плати, розрахованої пропорційно до відпрацьованого часу, якщо невиконання сталося з вини роботодавця;			не нижче середньої заробітної плати, розрахованої пропорційно до відпрацьованого часу, якщо невиконання сталося з вини роботодавця;
1366.	не менше двох третин тарифної ставки, окладу, якщо невиконання сталося з причин, що не залежать ні від роботодавця, ні від працівника.			не менше двох третин тарифної ставки, окладу, якщо невиконання сталося з причин, що не залежать ні від роботодавця, ні від працівника.
1367.	У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків з вини працівника оплата здійснюється відповідно до обсягу фактично виконаної роботи.			У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків з вини працівника оплата здійснюється відповідно до обсягу фактично виконаної роботи.
1368.	Стаття 239. Порядок оплати праці в разі виготовлення продукції, що виявилася браком			Стаття 242. Порядок оплати праці в разі виготовлення продукції, що виявилася браком
1369.	1. У разі виготовлення продукції, що виявилася браком, не з вини працівника, оплата праці здійснюється за звичайними розцінками. Таке саме правило застосовується в разі, якщо брак виник унаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі або з вини роботодавця, а також у разі виявлення браку після приймання виробів органом технічного контролю.			1. У разі виготовлення продукції, що виявилася браком, не з вини працівника, оплата праці здійснюється за звичайними розцінками. Таке саме правило застосовується в разі, якщо брак виник унаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі або з вини роботодавця, а також у разі виявлення браку після приймання виробів органом технічного контролю.
1370.	2. Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.	<u>-1383- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Рєєстр.картка №406)</u> статтю 239 доповнити новою частиною такого змісту: «3. Якщо брак з вини працівника ним усунено, за ним зберігається винагорода за виконану роботу, за умови, що час роботи витрачений ним на усунення браку, оплаті не підлягає.»	Враховано	2. Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.
1371.	§4. Здійснення роботодавцем виплат працівникам			§4. Здійснення роботодавцем виплат працівникам
1372.	Стаття 240. Форма виплат			Стаття 243. Форма виплат
1373.	1. Виплата працівнику заробітної плати (основної і додаткової) здійснюється готівкою у грошових одиницях України.	<u>-1384- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u>	Відхилено	1. Виплата працівнику заробітної плати здійснюється готівкою у грошових одиницях України.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> В абзаці 1 частини 1 статті 240 слово «готівкою» замінити словами «у готівковій або безготівковій формі».</p> <p><u>-1385- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У частині першій статті 240 слова та знаки «(основної і додаткової)» виключити</p>	Враховано	
1374.	Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань та/або у будь-якій іншій негрошовій формі, що не передбачена цією статтею, не допускається.			Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань та/або у будь-якій іншій негрошовій формі, що не передбачена цією статтею, не допускається.
1375.	2. Заробітна плата може виплачуватися у безготівковому порядку за наявності письмової згоди працівника.	<p><u>-1386- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 2 статті 240 виключити.</p> <p><u>-1387- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Статтю 240 доповнити новою частиною 2 наступного змісту: «Працівник обирає банківську установу, через яку буде здійснюватися виплата заробітної плати».</p>	Відхилено	2. Заробітна плата може виплачуватися у безготівковому порядку за наявності письмової згоди працівника.
1376.	3. Колективним договором, а якщо договір не укладено - нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), як виняток, може бути	<p><u>-1388- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> У частині третій статті 240 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним».</p>	Відхилено	3. Колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою за письмовою заявою працівника (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків заробітної плати, нарахованої за місяць, у

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків заробітної плати, нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників. Кабінетом Міністрів України встановлюється перелік товарів, які не можуть бути використані для виплати заробітної плати натурою.</p>	<p><u>-1389- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> У частині 3 статті 240 слова «а якщо договір не укладено - нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) виключити.</p> <p><u>-1390- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> В частині третій статті 240 проекту слова «а якщо договір не укладено - нормативним актом роботодавця» необхідно виключити, що відповідатиме статті 23 Закону України «Про оплату праці».</p> <p><u>-1391- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> У частині третій статті 240 слова «як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою» замінити словами «як виняток, може бути передбачено часткову виплату за письмовою заявою працівника заробітної плати натурою».</p> <p><u>-1392- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У частині третій статті 240 слова "як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою" замінити словами "як виняток, може бути передбачено часткову виплату за письмовою заявою працівника заробітної плати натурою".</p> <p><u>-1393- Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p>	<p>тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників. Кабінетом Міністрів України встановлюється перелік товарів, які не можуть бути використані для виплати заробітної плати натурою.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

У частині третій статті 240 слова «як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою» замінити словами «як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою за письмовою заявою працівника».

1377. Стаття 241. Строки, періодичність, місце та гарантії виплати заробітної плати

-1394- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)

Н.д.Ліленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)

Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)

Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)

Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)

Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)

Статтю 241 Законопроекту викласти у наступній редакції:

Відхилено

Стаття 244. Строки, періодичність, місце та гарантії виплати заробітної плати

«Стаття 241. Строки, періодичність, місце та гарантії виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (представником уповноваженим трудовим колективом), двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

6. У разі смерті працівника неодержана ним заробітна плата виплачується членам його сім'ї або особі, яка перебувала на його утриманні, або особі, яка здійснила поховання, протягом семи днів з дня надання відповідних документів. У разі відсутності таких осіб неодержана заробітна плата входить до складу спадщини.

7. У разі наявності заборгованості із заробітної плати більше 10 (десяти) робочих днів працівник має право, попередивши роботодавця за два дні, оголосити індивідуальний страйк та не виконувати свої трудові обов'язки до повного погашення роботодавцем

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

1378. 1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (представником уповноваженим трудовим колективом), двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

заборгованості.
8. За час індивідуального страйку працівникові продовжує нараховуватись заробітна плата.

9. Під час індивідуального страйку працівник має право знаходитись на робочому місці, покидати його або не перебувати на робоче місце за своїм вибором.»

-1395- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)

У абзацах першому і другому частини першої статті 241 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»

Відхилено

1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

-1396- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)

Частину 1 статті 241 законопроекту перед словами «двох разів на місяць» доповнити словами «не рідше».

-1397- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Відкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)

Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

Частини першу і п'яту статті 241 викласти в такій редакції:

«1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі його відсутності – вільно обраними представниками (представником) працівників, не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи календарних днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Враховано

Враховано частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

«5. Виплата заробітної плати працівникам із коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також коштів, отриманих від продажу майна роботодавця, з інших джерел, здійснюється в позачерговому порядку. Усі інші платежі, у тому числі по зобов'язаннях, забезпечених заставою, до бюджетів, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, державних цільових фондів, не можуть здійснюватися за наявності заборгованості з виплати заробітної плати. Це правило поширюється і на випадки здійснення процедури відновлення платоспроможності боржника або ліквідації роботодавця у зв'язку з банкрутством.».

-1398- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Частини першу і третю статті 241 викласти в такій редакції:

"1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі його відсутності – вільно обраними представниками (представником) працівників, не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи календарних днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або локальним нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі його відсутності – вільно обраними представниками (представником) працівників, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

3. Виплата заробітної плати готівкою здійснюється виключно за місцем роботи."

Враховано частково

1379. Розмір заробітної плати за першу половину **-1399- Н.д.Гереза О.В. (Ресстр.картка №192)**

Враховано

Розмір заробітної плати за першу половину місяця

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (представником уповноваженим трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.	<u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> У частині 1 статті 241 слова «або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (представником уповноваженим трудовим колективом)» виключити.		визначається колективним договором, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.
1380.	2. У разі якщо день виплати заробітної плати припадає на вихідний день, день державного або релігійного свята, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), заробітна плата виплачується напередодні.			2. У разі якщо день виплати заробітної плати припадає на вихідний день, день державного або релігійного свята, робота в які не проводиться (стаття 162 цього Кодексу), заробітна плата виплачується напередодні.
1381.	3. Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється здійснювати виплату заробітної плати в магазинах роздрібною торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком випадків, якщо заробітна плата виплачується працівникам цих закладів.	<u>-1400- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 3 статті 241 після слів «заробітної плати» доповнити словами « в готівковій формі»	Відхилено	3. Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється здійснювати виплату заробітної плати в магазинах роздрібною торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком випадків, якщо заробітна плата виплачується працівникам цих закладів.
1382.	4. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовим переказом на зазначений ним рахунок (адресу) без стягнення (утримання) плати за ці послуги з працівника та з дотриманням вимог частини першої цієї статті стосовно строків виплати заробітної плати.	<u>-1401- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 4 статті 241 слово «згодою» замінити словом «заявою».	Враховано	4. За письмовою заявою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовим переказом на зазначений ним рахунок (адресу) без стягнення (утримання) плати за ці послуги з працівника та з дотриманням вимог частини першої цієї статті стосовно строків виплати заробітної плати.
		<u>-1402- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоснко І.В. (Рєєстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</i></u> Частина 4 статті 241 після слів «здійснюватися через» доповнити словами «вказані ним».</p>		
1383.	<p>5. Виплата заробітної плати працівникам із коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також коштів, отриманих від продажу майна роботодавця, з інших джерел, здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі, у тому числі по зобов'язаннях, забезпечених заставою, до бюджетів, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, державних цільових фондів, не можуть здійснюватися за наявності заборгованості з виплати заробітної плати. Це правило поширюється і на випадки здійснення процедури відновлення платоспроможності боржника або ліквідації роботодавця у зв'язку з банкрутством.</p>	<p><u><i>1403- Н.д.Денісова Л.Л. (Рєєстр.картка №240)</i></u> <u><i>Н.д.Панієв М.М. (Рєєстр.картка №406)</i></u> Останнє речення частини п'ятої статті 241 виключити</p>	Враховано	<p>5. Виплата заробітної плати працівникам із коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також коштів, отриманих від продажу майна роботодавця, з інших джерел, здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі, у тому числі по зобов'язаннях, забезпечених заставою, до бюджетів, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, державних цільових фондів, не можуть здійснюватися за наявності заборгованості з виплати заробітної плати.</p>
1384.	<p>6. У разі смерті працівника неодержана ним заробітна плата виплачується членам його сім'ї або особі, яка перебувала на його утриманні, або особі, яка здійснила поховання, протягом семи днів з дня надання відповідних документів. У разі відсутності таких осіб неодержана заробітна плата входить до складу спадщини.</p>			<p>6. У разі смерті працівника неодержана ним заробітна плата виплачується членам його сім'ї або особі, яка перебувала на його утриманні, або особі, яка здійснила поховання, протягом семи днів з дня надання відповідних документів. У разі відсутності таких осіб неодержана заробітна плата входить до складу спадщини.</p>
1385.	<p>Стаття 242. Відомості про оплату праці працівника</p>			<p>Стаття 245. Відомості про оплату праці працівника</p>
1386.	<p>1. Відомості про оплату праці працівника є конфіденційними і надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законом, або за згодою чи на вимогу працівника.</p>	<p><u><i>1404- Н.д.Каплін С.М. (Рєєстр.картка №144)</i></u> <u><i>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєєстр.картка №386)</i></u> <u><i>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєєстр.картка №35)</i></u> <u><i>Н.д.Величкович М.Р. (Рєєстр.картка №265)</i></u> <u><i>Н.д.Королєвська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</i></u> <u><i>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</i></u> Частина першу статті 242 викласти в такій редакції: «1. Відомості про оплату праці працівника</p>	Враховано	<p>1. Відомості про оплату праці працівника є конфіденційними і надаються лише у передбачених законом випадках відповідним органам чи особам, або за згодою чи на вимогу працівника.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>є конфіденційними і надаються лише у передбачених законом випадках відповідним органам чи особам, або за згодою чи на вимогу працівника».</p> <p><u>-1405- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 242 доповнити новою частиною 2 такого змісту: «Роботодавцю забороняється у будь-якій формі обмежувати право працівника на розголошення відомостей про розмір своєї заробітної плати.</p> <p>Умова трудового договору, яка обмежує таке право працівника є нікчемною».</p>	Відхилено	
1387.	Стаття 243. Заборона обмежень права працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою			<p>Стаття 246. Заборона обмежень права працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою</p> <p>1. Забороняється будь-яке обмеження працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законом.</p> <p>2. Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма плата працівником роботодавцеві чи будь-якому посередникові за отримання або збереження місця роботи.</p>
1388.	1. Забороняється будь-яке обмеження працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законом.			
1389.	2. Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма плата працівником роботодавцеві чи будь-якому посередникові за отримання або збереження місця роботи.			
1390.	Стаття 244. Обмеження стягнення неправильно виплаченої заробітної плати та інших виплат на користь працівника			<p>Стаття 247. Обмеження стягнення неправильно виплаченої заробітної плати та інших виплат на користь працівника</p>
1391.	1. Неправильно здійснені виплати працівнику не можуть бути з нього стягнуті, крім випадків, якщо ці виплати були здійснені в результаті лічильної помилки або винних дій працівника.	<p><u>-1406- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u></p>	Відхилено	<p>1. Неправильно здійснені виплати працівнику не можуть бути з нього стягнуті, крім випадків, якщо ці виплати були здійснені в результаті лічильної помилки або винних дій працівника.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину першу статті 244 викласти в наступній редакції: «Неправильно здійснені виплати працівнику не можуть бути з нього стягнуті без письмової згоди працівника, крім випадків, якщо ці виплати були здійснені в результаті лічильної помилки або винних дій працівника»</p> <p><u>-1407- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> В частині 1 статті 244 слово «працівника» виключити.</p>	Відхилено	
1392.	Стаття 245. Повідомлення працівника про розмір оплати праці			Стаття 248. Повідомлення працівника про розмір оплати праці
1393.	1. Під час кожної виплати заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівнику такі дані, що належать до періоду, за який здійснюється оплата праці:	<p><u>-1408- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> перше речення частини першої статті 245 викласти в наступній редакції: «Після завершення виплати заробітної плати за поточний місяць роботодавець повинен повідомити працівнику такі дані, що належать до періоду, за який здійснюється оплата праці:».</p> <p><u>-1409- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> В абзаці 1 ч.1 ст.245 законопроекту слово «кожної» виключити.</p>	Відхилено	1. Під час кожної виплати заробітної плати роботодавець повинен письмово повідомити працівнику такі дані, що належать до періоду, за який здійснюється оплата праці:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1410- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> у частині першій статті 245 слова «роботодавець повинен повідомити» замінити словами «роботодавець повинен письмово повідомити»;</p>	Враховано	
		<p><u>-1411- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> У частині першій статті 245 після слова «повинен» доповнити словом «письмово».</p>	Враховано	
		<p><u>-1412- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У статті 245: у частині першій слова "роботодавець повинен повідомити" замінити словами "роботодавець повинен письмово повідомити"; частину другу викласти в такій редакції: "2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити повний та достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік оплати праці в установленому законодавством порядку."</p>	Враховано	
1394.	1) загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифруванням за видами нарахувань;			1) загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифруванням за видами нарахувань;
1395.	2) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;			2) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
1396.	3) сума заробітної плати, що належить до виплати.	<p><u>-1413- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p>	Враховано	3) сума заробітної плати, що належить до виплати;
		<p>Частину першу статті 245 новим пунктом такого змісту: «4) розміри внесків на державне загальнообов'язкове державне соціальне страхування.»</p>		4) розміри внесків на державне загальнообов'язкове державне соціальне страхування.
1397.	2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік оплати праці в	<p><u>-1414- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p>	Враховано	2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити повний та достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік оплати праці в

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	установленому порядку.	<u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u>		установленому законодавством порядку.
		частину другу статті 245 викласти в такій редакції: «2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити повний та достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік оплати праці в установленому законодавством порядку».		
1398.	Глава 7. Гарантійні та компенсаційні виплати			Глава 7. Гарантійні та компенсаційні виплати
1399.	Стаття 246. Гарантійні виплати			Стаття 249. Гарантійні виплати
1400.	1. Гарантійні виплати - виплати, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював, з метою збереження доходів такого працівника. До гарантійних належать також грошова виплата за невикористану відпустку або її частину і вихідна допомога.			1. Гарантійні виплати - виплати, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, колективною угодою, колективним чи трудовим договором, не працював, з метою збереження доходів такого працівника. До гарантійних належать також грошова виплата за невикористану відпустку або її частину і вихідна допомога.
1401.	2. Розмір гарантійних виплат визначається, як правило, виходячи із середньої заробітної плати працівника. У разі якщо гарантійні виплати здійснюються за місцем виконання державних або громадських обов'язків, такі виплати враховуються в усіх випадках, у тому числі при визначенні розміру допомоги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, нарівні з гарантійними виплатами за місцем роботи. Порядок обчислення середньої заробітної плати визначається Кабінетом Міністрів України.	<u>-1415- Н.д.Денисова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У частині другій статті 246 виключити останнє речення, як таке, що викладене у статті 218.	Враховано	2. Розмір гарантійних виплат визначається, як правило, виходячи із середньої заробітної плати працівника. У разі якщо гарантійні виплати здійснюються за місцем виконання державних або громадських обов'язків, такі виплати враховуються в усіх випадках, у тому числі при визначенні розміру допомоги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, нарівні з гарантійними виплатами за місцем роботи.
1402.	Стаття 247. Компенсаційні виплати			Стаття 250. Компенсаційні виплати
1403.	1. Компенсаційні виплати - грошові виплати, встановлені для відшкодування працівнику витрат, пов'язаних з виконанням ним трудових чи інших обов'язків, передбачених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами і колективним договором.	<u>-1416- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У частині 1 статті 247 після слова «договором» додати слова «а також грошові виплати, встановлені для відшкодування працівнику обмежень, пов'язаних з	Відхилено	1. Компенсаційні виплати - грошові виплати, встановлені для відшкодування працівнику витрат, пов'язаних з виконанням ним трудових чи інших обов'язків, передбачених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами і колективним договором.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1404.	Стаття 248. Гарантійні виплати за час відпустки та замість невикористаної відпустки	виконанням умови про неконкуренцію, передбаченої трудовим договором, або обмежень щодо роботи за сумісництвом, передбачених колективним або трудовим договором.».		Стаття 251. Гарантійні виплати за час відпустки та замість невикористаної відпустки
1405.	1. За час відпустки роботодавець здійснює працівнику гарантійні виплати в розмірі середньої заробітної плати, якщо інше не встановлено цим Кодексом.	<p><u>-1417- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> Частина першу статті 248 викласти в такій редакції: «1. За час відпустки роботодавець здійснює працівнику гарантійні виплати в розмірі середньої заробітної плати, розрахованої відповідно до законодавства, якщо інше не встановлено цим Кодексом».</p> <p><u>-1418- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частина першу статті 248 викласти в такій редакції: "1. За час відпустки роботодавець здійснює працівнику гарантійні виплати в розмірі середньої заробітної плати, розрахованої відповідно до законодавства, якщо інше не встановлено цим Кодексом."</p>	Відхилено	1. За час відпустки роботодавець здійснює працівнику гарантійні виплати в розмірі середньої заробітної плати, якщо інше не встановлено цим Кодексом.
1406.	2. Гарантійні виплати за час відпустки виплачуються не пізніше як за три дні до початку відповідної відпустки.	<p><u>-1419- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину другу статті 248 викласти в наступній редакції: «Гарантійні виплати за час відпустки виплачуються в узгоджені сторонами строки,</p>	Відхилено	2. Гарантійні виплати за час відпустки виплачуються не пізніше як за три дні до початку відповідної відпустки, якщо інше не передбачено трудовим договором.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		але не пізніше як до початку відповідної відпустки». <u>-1420- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u>	Враховано редакційно	
1407.	3. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічних трудових відпусток, а також соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи.	Частина 2 статті 248 після слів «початку відповідної відпустки» доповнити словами «якщо інше не передбачено угодою між сторонами». <u>-1421- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u>	Відхилено	
1408.	У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за невикористані ними дні щорічних трудових відпусток з розрахунку повної їх тривалості.	В абзаці першому, п'ятому частини третьої статті 248 проекту слова „повнолітню дитину - інваліда з дитинства” замінити словами „члена сім'ї з інвалідністю”. <u>-1422- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u>	Враховано	
1409.	За бажанням працівника частина щорічної трудової відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної трудової відпустки не повинна бути меншою ніж 24 календарні дні.	Абзаци перший та другий частини третьої статті 248 виключити <u>-1423- Н.д.Шупко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u>	Враховано	3. За бажанням працівника частина щорічної трудової відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної трудової відпустки не повинна бути меншою ніж 28 календарні дні.
1410.	Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.	В абзаці третьому частини 3 цифри «24» замінити на «28»		Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.
1411.	У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних трудових відпусток, а також соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства	<u>-1424- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u>	Враховано	4. У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних трудових відпусток, а також невикористані в році смерті дні додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства
		Частина четверту статті 248 викласти в такій редакції:		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям, виплачується членам його сім'ї, а у разі їх відсутності входить до складу спадщини.	«4. У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних трудових відпусток, а також невикористані в році смерті дні додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи, виплачується членам його сім'ї або особі, яка перебувала на його утриманні, або особі, яка здійснила поховання, протягом семи днів з дня надання відповідних документів. У разі відсутності таких осіб недержана грошова компенсація за невикористані дні щорічних трудових відпусток входить до складу спадщини.»		підгрупи А І групи, виплачується членам його сім'ї або особі, яка перебувала на його утриманні, або особі, яка здійснила поховання, протягом семи днів з дня надання відповідних документів. У разі відсутності таких осіб недержана грошова компенсація за невикористані дні щорічних трудових відпусток входить до складу спадщини.
1412.	Стаття 249. Гарантії працівникам, яких направлено на медичний огляд			Стаття 252. Гарантії працівникам, яких направлено на медичний огляд
1413.	1. На час проведення медичного огляду за працівниками, які відповідно до цього Кодексу повинні проходити періодичний медичний огляд, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата.			1. На час проведення медичного огляду за працівниками, які відповідно до цього Кодексу повинні проходити періодичний медичний огляд, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата.
1414.	Стаття 250. Гарантії працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків			Стаття 253. Гарантії працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків
1415.	1. На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо відповідно до трудового законодавства ці обов'язки можуть виконуватися в робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середньої заробітної плати.	-1425- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) В частині 1 статті 250 законопроекту слово «можуть» замінити словом «повинні».	Відхилено	1. На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо відповідно до трудового законодавства ці обов'язки можуть виконуватися в робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середньої заробітної плати.
1416.	2. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.			2. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.
1417.	3. За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до оголошення рішення про демобілізацію, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада і	-1426- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59) Частини 3-5 ст.250 законопроекту викласти в редакції: «3. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці,	Відхилено	3. За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації зберігаються місце роботи і посада протягом дії трудового договору.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>компенсується із бюджету середній заробіток у роботодавця, в якого вони працювали на час призову. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>4. За працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>5. Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими».</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1427- Н.д.Шинко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> В частині 3 слова «але не більше одного року» замінити на «до дня фактичної демобілізації»</p> <p><u>-1428- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Частину четверту та п'яту статті 250 доповнити словами «протягом дії трудового договору».</p> <p><u>-1429- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Частину 3 статті 250 законопроекту викласти в такій редакції: «За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до оголошення рішення про демобілізацію зберігаються місце роботи і посада».</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано частково</p>	
1418.	4. За працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток у роботодавця, більше ніж на один рік.	<p><u>-1430- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> В частині 4 статті 250 законопроекту слова «, середній заробіток у роботодавця, більше ніж на один рік» виключити.</p>	Враховано	4. За працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, зберігається місце роботи (посада) протягом дії трудового договору.
1419.	5. Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня			5. Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
<p>оголошення судом їх померлими.</p> <p>1420. Стаття 251. Компенсаційна виплата (допомога) на оздоровлення при наданні щорічної відпустки</p> <p>1421. 1. Законом чи колективним договором може бути передбачена виплата працівникові компенсаційної виплати (допомоги) на оздоровлення при наданні йому щорічної відпустки у розмірі, визначеному колективним чи трудовим договором.</p> <p>1422. 2. Допомога на оздоровлення виплачується працівникові одночасно з виплатою йому гарантійної виплати за час відпустки.</p> <p>1423. 3. При поділі щорічної відпустки на частини працівник самостійно визначає частину відпустки, при наданні якої йому виплачується допомога на оздоровлення.</p> <p>1424. 4. Допомога на оздоровлення може бути виплачена працівникові один раз протягом календарного року.</p> <p>1425. Стаття 252. Вихідна допомога</p> <p>1426. 1. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням (стаття 87 цього Кодексу) роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівнику, який має безперервний стаж роботи в даного роботодавця:</p>	<p><u>-1431- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> Частину першу статті 251 викласти у такій редакції: «Законом, іншим нормативно-правовим актом, нормативним актом роботодавця чи колективним договором може бути передбачена виплата працівникові компенсаційної виплати (допомоги) на оздоровлення при наданні йому щорічної відпустки у розмірі, визначеному колективним чи трудовим договором.</p> <p><u>-1432- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Суголяко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину першу статті 252 викласти в наступній редакції: «У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням (стаття 86 цього Кодексу) роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівнику у розмірі визначеному колективним договором чи угодою, але не менше середньомісячної заробітної плати»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>померлими.</p> <p>Стаття 254. Компенсаційна виплата (допомога) на оздоровлення при наданні щорічної відпустки</p> <p>1. Законом чи колективним договором може бути передбачена виплата працівникові компенсаційної виплати (допомоги) на оздоровлення при наданні йому щорічної трудової відпустки у розмірі, визначеному законодавством, колективним чи трудовим договором.</p> <p>2. Допомога на оздоровлення виплачується працівникові одночасно з виплатою йому гарантійної виплати за час відпустки.</p> <p>3. При поділі щорічної трудової відпустки на частини працівник самостійно визначає частину відпустки, при наданні якої йому виплачується допомога на оздоровлення.</p> <p>4. Допомога на оздоровлення може бути виплачена працівникові один раз протягом календарного року.</p> <p>Стаття 255. Вихідна допомога</p> <p>1. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням (стаття 86 цього Кодексу) роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівнику, який має безперервний стаж роботи в даного роботодавця:</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1427.	до п'яти років - у розмірі середньомісячної заробітної плати;			до п'яти років - у розмірі середньомісячної заробітної плати;
1428.	до десяти років - у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;			до десяти років - у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;
1429.	більше десяти років - у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.			більше десяти років - у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.
1430.	2. У разі розірвання трудового договору на підставі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (стаття 93 цього Кодексу), нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності (стаття 94 цього Кодексу), у зв'язку із поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 95 цього Кодексу), у разі порушення правил прийняття на роботу не з вини працівника (частина друга статті 104 цього Кодексу) роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові вихідну допомогу в розмірі середньомісячного заробітку.	<p><u>-1433- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину другу статті 252 – виключити</p>	Відхилено	2. У разі розірвання трудового договору на підставі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (стаття 93 цього Кодексу), нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності (стаття 94 цього Кодексу), у зв'язку із поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 95 цього Кодексу), у разі порушення правил прийняття на роботу не з вини працівника (частина друга статті 104 цього Кодексу) роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові вихідну допомогу в розмірі середньомісячного заробітку.
1431.	3. У разі припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу (стаття 99 цього Кодексу) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі двомісячної середньої заробітної плати.	<p><u>-1434- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> частину третю статті 252 після слів «середньої заробітної плати» доповнити словами «з подальшим відшкодуванням понесених витрат за рахунок коштів Державного бюджету України»</p>	Відхилено	3. У разі припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу (стаття 99 цього Кодексу) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі двомісячної середньої заробітної плати.
		<p><u>-1435- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> частину третю статті 252 викласти в наступній редакції: «У разі припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу (стаття 99 цього Кодексу) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі місячної середньої заробітної плати».</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1432.	4. У разі розірвання трудового договору за ініціативою працівника внаслідок порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору (пункт 6 статті 84 цього Кодексу) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячної середньої заробітної плати.	<p><u>-1436- Н.д.Шупко А.Ф. (Ресстр.картка №35) Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> У частині четвертій статті 252 слова і цифри «пункт 6 статті 84» замінити словами та цифрами «пункт 6 частини другої статті 84»</p> <p><u>-1437- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> У частині четвертій статті 252 слова «пункт 6 статті 84» замінити словами «пункт 6 частини другої статті 84»</p>	Враховано	4. У разі розірвання трудового договору за ініціативою працівника внаслідок порушення роботодавцем трудового законодавства, колективного або трудового договору (пункт 6 частини другої статті 84 цього Кодексу) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячної середньої заробітної плати.
1433.	5. Трудовим або колективним договором може передбачатися виплата вихідної допомоги при звільненні з інших підстав, а також встановлюватися підвищені розміри вихідної допомоги.	<p><u>-1438- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 252 доповнити новою частиною такого змісту: «Працівникам, з якими укладено трудовий договір на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, - до чотирьох місяців, вихідна допомога у разі припинення з ними трудових відносин виплачується у випадках, передбачених частинами першою та другою цієї статті, а також з підстави, передбаченої пунктом 1 частини другої статті 61 цього Кодексу - в розмірі не менше двотижневого середнього заробітку, а у випадках призову або вступу працівника на військову (альтернативну) службу – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше місячного середнього заробітку.»</p> <p><u>-1439- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> статтю 252 доповнити новою частиною шостою такого змісту: «6. У випадку припинення повноважень посадових осіб роботодавців – юридичних осіб працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше</p>	Враховано	5. Трудовим або колективним договором може передбачатися виплата вихідної допомоги при звільненні з інших підстав, а також встановлюватися підвищені розміри вихідної допомоги. 6. Працівникам, з якими укладено трудовий договір на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, - до чотирьох місяців, вихідна допомога у разі припинення з ними трудових відносин виплачується у випадках, передбачених частинами першою та другою цієї статті, а також з підстави, передбаченої пунктом 1 частини другої статті 61 цього Кодексу - в розмірі не менше двотижневого середнього заробітку, а у випадках призову або вступу працівника на військову (альтернативну) службу – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше місячного середнього заробітку.
			Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

шестимісячної середньої заробітної плати»

-1440- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)

Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

Доповнити Кодекс статтею 252-1 такого змісту:

Відхилено

«Стаття 252-1. Гарантії та компенсації в разі переведення на роботу в іншу місцевість

1. Працівник має право на гарантійні виплати та компенсації (відшкодування витрат) у зв'язку з переведенням, прийняттям на роботу в іншій місцевості.

2. Працівникові в разі переведення його на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, компенсуються витрати на проїзд його та членів його сім'ї, витрати на перевезення майна в розмірі не менше встановленого трудовим законодавством, виплачуються добові за час перебування в дорозі. Роботодавець виплачує також одноразову допомогу на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає, та здійснює гарантійну виплату в розмірі заробітної плати за шість днів, що призначаються для збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання (виходячи з тарифної ставки, окладу за новим місцем роботи), а також за час перебування в дорозі.

3. Працівникові, який переїжджає у зв'язку з прийняттям його (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації та надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім одноразової допомоги, яка працівникові може бути виплачена за згодою сторін».

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

-1441- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Доповнити Кодекс після статті 252 новою статтею 253 такого змісту:

"Стаття 253. Гарантії та компенсації в разі переведення на роботу в іншу місцевість

1. Працівник має право на гарантійні виплати та компенсації (відшкодування витрат) у зв'язку з переведенням, прийняттям на роботу в іншій місцевості.

2. Працівникові в разі переведення його на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, компенсуються витрати на проїзд його та членів його сім'ї, витрати на перевезення майна в розмірі не менше встановленого трудовим законодавством, виплачуються добові за час перебування в дорозі. Работодавець виплачує також одноразову допомогу на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає, та здійснює гарантійну виплату в розмірі заробітної плати за шість днів, що призначаються для збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання (виходячи з тарифної ставки, окладу за новим місцем роботи), а також за час перебування в дорозі.

3. Працівникові, який переїжджає у зв'язку з прийняттям його (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації та надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім одноразової допомоги, яка працівникові може бути виплачена за згодою сторін."

Відхилено

1434. Стаття 253. Гарантії і компенсації під час підвищення кваліфікації

1435. 1. У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігаються місце роботи (посада) і середня заробітна плата. Працівнику, якого направлено для підвищення кваліфікації з відривом від роботи в іншу місцевість, відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для службових відряджень.

-1442- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)

Після статті 253 додати нову статтю та викласти її в такій редакції:

«Стаття 254. Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість.

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

Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу

Відхилено

Стаття 256. Гарантії і компенсації під час підвищення кваліфікації

1. У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігаються місце роботи (посада) і середня заробітна плата. Працівнику, якого направлено для підвищення кваліфікації з відривом від роботи в іншу місцевість, відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для службових відряджень.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.</p> <p>Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.</p> <p>Розміри компенсації, порядок їх виплати та надання гарантії особам, зазначеним у частинах другій і третій цієї статті, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення учбового закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору, встановлюються законодавством.»</p> <p>Змінити подальшу нумерацію статей.</p>		
1436.	Стаття 254. Гарантії та компенсації у зв'язку з відрядженням	<p><u>-1443- Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p>Додати частину одинадцятую статті 254 Глави 7 Книги 3 такого змісту: «Заборона, встановлена частиною третьою статті 254 цього Кодексу, не поширюється на професійних творчих працівників, а також на професійних спортсменів. Таке відрядження неповнолітніх працівників віком до чотирнадцяти років повинно здійснюватися у супроводі одного з батьків, опікуна, піклувальника або найманого роботодавцем вихователя, який має право на отримання компенсації у зв'язку з відрядженням»</p>	Відхилено	Стаття 257. Гарантії та компенсації у зв'язку з відрядженням
1437.	1. Відрядження - поїздка працівника за наказом (розпорядженням) роботодавця на певний строк для виконання роботи (доручення), що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце.			1. Відрядження - поїздка працівника за наказом (розпорядженням) роботодавця на певний строк для виконання роботи (доручення), що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце.
1438.	2. Загальний строк відряджень працівника протягом року не може перевищувати 60 днів, якщо інше не передбачено трудовим договором. Порядок обчислення строку відрядження встановлюється	<p><u>-1444- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p>	Відхилено	2. Загальний строк відряджень працівника протягом року не може перевищувати 60 днів, якщо інше не передбачено трудовим договором. Порядок обчислення строку відрядження встановлюється

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	законодавством.	<p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 2 статті 254 викласти в такій редакції: «Загальний строк відряджень працівника протягом року встановлюється за погодженням між роботодавцем та працівником, якщо інше не передбачено трудовим договором, або колективним договором, чи іншим нормативним актом роботодавця. Порядок обчислення строку відрядження встановлюється законодавством».</p>		законодавством.
1439.	<p>3. Забороняється направляти у відрядження неповнолітніх працівників, вагітних жінок. Працівники із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда, здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, можуть направлятися у відрядження тільки за їх письмовою згодою, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.</p>	<p>-1445- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину третю статті 254 викласти в наступній редакції:</p> <p>«Забороняється направляти у відрядження неповнолітніх працівників, вагітних жінок. Жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, дитину-інваліда, здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, можуть направлятися у відрядження тільки за їх письмовою згодою, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором».</p>	Відхилено	<p>3. Забороняється направляти у відрядження неповнолітніх працівників, вагітних жінок. Працівники із сімейними обов'язками (стаття 290 цього Кодексу), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда, здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, можуть направлятися у відрядження тільки за їх письмовою згодою, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.</p>
		<p>-1446- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144) <u>Н.д.Вілкұл О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Перше речення частини третьої статті 254 доповнити словами «та жінок, що мають</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

дітей до трьох років.»

-1447- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

В частині 3 статті 254 слова «Забороняється направляти у відрядження неповнолітніх працівників, вагітних жінок» замінити словами «Неповнолітні працівники, вагітні жінки».

-1448- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)

Частину третю статті 254 проекту після слів „дитину-інваліда” доповнити словами „члена сім’ї з інвалідністю I групи”.

Відхилено

Відхилено

1440. 4. Якщо роботодавцем не встановлено інше, на працівника, який перебуває у відрядженні, поширюється режим робочого часу тієї юридичної особи, куди працівника відряджено.

1441. 5. Працівники мають право на отримання компенсації у зв’язку з відрядженням. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і у зворотному напрямку, витрати на наймання жилого приміщення та компенсуються інші витрати, передбачені трудовим законодавством.

1442. 6. Правила щодо виплати компенсацій у зв’язку з відрядженням застосовуються і у випадках, якщо працівник постійно виконує роботу згідно з укладеним трудовим договором за місцем проживання, що знаходиться в іншому, ніж роботодавець, населеному пункті, та здійснює поїздки за наказом (розпорядженням) роботодавця до його місцезнаходження або в іншу місцевість.

1443. 7. За працівниками, які направлені у відрядження, протягом усього часу відрядження

4. Якщо роботодавцем не встановлено інше, на працівника, який перебуває у відрядженні, поширюється режим робочого часу тієї юридичної особи, куди працівника відряджено.

5. Працівники мають право на отримання компенсації у зв’язку з відрядженням. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і у зворотному напрямку, витрати на наймання жилого приміщення та компенсуються інші витрати, передбачені трудовим законодавством.

6. Правила щодо виплати компенсацій у зв’язку з відрядженням застосовуються і у випадках, якщо працівник постійно виконує роботу згідно з укладеним трудовим договором за місцем проживання, що знаходиться в іншому, ніж роботодавець, населеному пункті, та здійснює поїздки за наказом (розпорядженням) роботодавця до його місцезнаходження або в іншу місцевість.

7. За працівниками, які направлені у відрядження, протягом усього часу відрядження зберігаються

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1444.	<p>зберігаються місце роботи (посада).</p> <p>8. Працівникам, які направлені у відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.</p>	<p><u>-1449- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p>Частина 8 статті 254 викласти таким чином:</p> <p>8. Працівникам, які направлені у відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці за кожен день відрядження не може бути нижчим денного еквіваленту останньої місячної заробітної плати.</p>	Відхилено	<p>місце роботи (посада).</p> <p>8. Працівникам, які направлені у відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.</p>
1445.	<p>9. Заробітна плата, що підлягає виплаті працівникові в період його перебування у відрядженні, за заявою такого працівника повинна бути перерахована на визначений ним рахунок (адресу) за кошти роботодавця.</p>	<p>9. Заробітна плата, що підлягає виплаті працівникові в період його перебування у відрядженні, за заявою такого працівника повинна бути перерахована на визначений ним рахунок (адресу) за кошти роботодавця.</p>	Відхилено	<p>9. Заробітна плата, що підлягає виплаті працівникові в період його перебування у відрядженні, за заявою такого працівника повинна бути перерахована на визначений ним рахунок (адресу) за кошти роботодавця.</p>
1446.	<p>10. Якщо час проїзду до місця відрядження або повернення з відрядження збігається з вихідними днями, працівникові надаються інші дні відпочинку.</p>	<p><u>-1450- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>доповнити новою статтею 254-1 такого змісту:</p> <p>«254-1. Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість</p> <p>Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.</p> <p>Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.</p> <p>Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати</p>	Відхилено	<p>10. Якщо час проїзду до місця відрядження або повернення з відрядження збігається з вихідними днями, працівникові надаються інші дні відпочинку.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.</p> <p>Розміри компенсації, порядок їх виплати та надання гарантій особам, зазначеним у частинах другій і третій цієї статті, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення учбового закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору, встановлюються законодавством»</p> <p><u>-1451- Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p>Додати частину одинадцятую статті 254 Глави 7 Книги 3 такого змісту: «Заборона, встановлена частиною третьою статті 254 цього Кодексу, не поширюється на професійних творчих працівників, а також на професійних спортсменів. Таке відрядження неповнолітніх працівників віком до чотирнадцяти років повинно здійснюватися у супроводі одного з батьків, опікуна, піклувальника або найманого роботодавцем вихователя, який має право на отримання компенсації у зв'язку з відрядженням»</p> <p><u>-1452- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 254 доповнити новою частиною 11 такого змісту: «11. Відрядження малолітніх працівників віком до чотирнадцяти років (професійних творчих працівників а також професійних спортсменів) повинно здійснюватися у супроводі одного з батьків, опікуна, піклувальника або найманого роботодавцем вихователя, який має право на отримання компенсації у зв'язку з відрядженням..».</p>	Відхилено	
			Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1447.	Стаття 255. Гарантії та компенсації працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом	<p><u>-1453- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>Статтю 255 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 255. Гарантії та компенсації працівникам, робота яких має роз'їзний (пересувний) характер або проводиться у дорозі, чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом</p> <p>1. Працівникам, робота яких носить роз'їзний (пересувний) характер або проводиться у дорозі, виплачується компенсація у розмірі, визначеному у колективному договорі, але не менше розміру добових, встановлених для відрядження у межах України, за кожний день.</p> <p>2. Працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом, виплачуються компенсації (польове забезпечення) у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше 30 відсотків тарифної ставки (окладу). Польове забезпечення нараховується на заробітну плату в розмірі тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час (виконану роботу).</p> <p>3. Роботодавець зобов'язаний створити для працівників, які працюють у польових умовах, умови для щоденного відпочинку на місці проведення робіт, забезпечити безоплатним медичним обслуговуванням і триразовим харчуванням чи необхідними для такого харчування продуктами.»</p>	Враховано редакційно	Стаття 258. Гарантії та компенсації працівникам, робота яких має роз'їзний характер, чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом
		<p><u>-1454- Н.д.Кремінь Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u></p> <p>Статтю 255 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 255. Гарантії та компенсації працівникам, робота яких має роз'їзний (пересувний) характер або проводиться у дорозі, чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом</p> <p>1. Працівникам, робота яких носить роз'їзний (пересувний) характер або проводиться у дорозі, виплачується компенсація у розмірі, визначеному у</p>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

колективному договорі, але не менше розміру добових, встановлених для відрядження у межах України, за кожний день.

2. Працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом, виплачуються компенсації (польове забезпечення) у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше 30 відсотків тарифної ставки (окладу). Польове забезпечення нараховується на заробітну плату в розмірі тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час (виконану роботу).

3. Роботодавець зобов'язаний створити для працівників, які працюють у польових умовах, умови для щоденного відпочинку на місці проведення робіт, забезпечити безоплатним медичним обслуговуванням і триразовим харчуванням чи необхідними для такого харчування продуктами.»

-1455- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Рєєстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)

Статтю 255 викласти в такій редакції:

"Стаття 255. Гарантії та компенсації працівникам, робота яких має роз'їзний (пересувний) характер або проводиться у дорозі, чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом

1. Працівникам, робота яких носить роз'їзний (пересувний) характер або проводиться у дорозі, виплачується компенсація у розмірі, визначеному у колективному договорі, але не менше розміру добових, встановлених для відрядження у межах України, за кожний день.

2. Працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом, виплачуються компенсації (польове забезпечення) у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше 30 відсотків тарифної ставки (окладу). Польове забезпечення нараховується на заробітну плату в розмірі тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час (виконану роботу).

3. Роботодавець зобов'язаний створити для працівників, які працюють у польових умовах, умови для щоденного відпочинку на місці проведення робіт, забезпечити безоплатним медичним обслуговуванням і триразовим

Враховано
редакційно

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

харчуванням чи необхідними для такого харчування продуктами."

-1456- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)

Враховано

Статтю 255 та її назву викласти в такій редакції:

«Стаття 255. Гарантії та компенсації працівникам, робота яких має роз'їзний характер, чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом

1. Працівникам, робота яких має роз'їзний характер, чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом, за фактичні дні знаходження в дорозі від місця розташування роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи й у зворотному напрямку виплачується замість добових надбавка (польове забезпечення) у розмірах, визначених у трудовому чи колективному договорі, але не менше тридцяти відсотків тарифної ставки (окладу).

2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити таких працівників безоплатним медичним обслуговуванням і триразовим харчуванням чи необхідними продуктами для такого харчування, а для працівників, які працюють в польових умовах чи робота, яких має роз'їзний характер, – створити умови для щоденного відпочинку на місці проведення робіт.

3. Дні відпочинку у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу в межах облікового періоду оплачується в розмірі тарифної ставки (окладу), якщо інше не передбачено у трудовому чи колективному договорі.

4. За дні перебування в дорозі від місця розташування роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи й у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також за дні затримки в дорозі за несприятливих метеорологічних умов чи з вини перевізника працівникам сплачується денна тарифна ставка (оклад).

5. Дні знаходження в дорозі до місця роботи та у зворотному напрямку до робочого часу не включаються й можуть відноситися

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

роботодавцем до днів між вахтового відпочинку, якщо інше не передбачено трудовим чи колективним договором.»

1448. 1. Робота в польових умовах - робота в пошукових (геологічних та наукових) експедиціях або пов'язана з виконанням пошуково-рятувальних робіт в умовах, не пристосованих для щоденного відпочинку, та коли не забезпечується можливість щоденного повернення до місця постійного чи тимчасового проживання (вахтового містечка, готелю, квартири чи іншого облаштованого житла).

1449. 2. Вахтовий метод передбачає виконання робіт поза місцем постійного проживання працівників, коли не може забезпечуватися щоденне їх повернення до місця постійного проживання. Працівники, які залучаються до роботи за вахтовим методом, у період перебування на об'єкті виконання робіт проживають у вахтовому містечку, спеціально створеному роботодавцем, що становить комплекс будинків і споруд, призначених для забезпечення життєдіяльності залучених працівників під час виконання ними робіт та міжзмінного відпочинку. За час перебування в дорозі від місця знаходження роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи і у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також за час затримки в дорозі через несприятливі метеорологічні умови чи з вини перевізника роботодавець здійснює працівникам гарантійні виплати в розмірі тарифної ставки (окладу). Дні перебування в дорозі від місця постійного проживання до роботи та у зворотному напрямку до робочого часу не включаються, а відносяться до часу міжвахтового відпочинку.

1450. 3. Працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом, виплачуються компенсації (польове забезпечення) у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше 30 відсотків тарифної ставки (окладу). Польове забезпечення нараховується на заробітну плату в розмірі тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час (виконану роботу).

1. Працівникам, робота яких має роз'язний характер, чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом, за фактичні дні знаходження в дорозі від місця розташування роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи й у зворотному напрямку виплачується замість добових надбавка (польове забезпечення) у розмірах, визначених у трудовому чи колективному договорі, але не менше тридцяти відсотків тарифної ставки (окладу).

2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити таких працівників безоплатним медичним обслуговуванням і триразовим харчуванням чи необхідними продуктами для такого харчування, а для працівників, які працюють в польових умовах чи робота яких має роз'язний характер, – створити умови для щоденного відпочинку на місці проведення робіт.

3. Дні відпочинку у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу в межах облікового періоду оплачуються в розмірі тарифної ставки (окладу), якщо інше не передбачено у трудовому чи колективному договорі.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1451.	4. Роботодавець зобов'язаний створити для працівників, які працюють у польових умовах, умови для щоденного відпочинку на місці проведення робіт, забезпечити безоплатним медичним обслуговуванням і триразовим харчуванням чи необхідними для такого харчування продуктами.			4. За дні перебування в дорозі від місця розташування роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи й у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також за дні затримки в дорозі за несприятливих метеорологічних умов чи з вини перевізника працівникам сплачується денна тарифна ставка (оклад). 5. Дні знаходження в дорозі до місця роботи та у зворотному напрямку до робочого часу не включаються й можуть відноситися роботодавцем до днів міжвахтового відпочинку, якщо інше не передбачено трудовим чи колективним договором.
1452.	Стаття 256. Право на репатріацію. Гарантії та компенсації працівникам у разі їх репатріації	-1457- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192) Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189) У зв'язку із прийняттям Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» статтю 256 проекту виключити.	Відхилено	Стаття 259. Право на репатріацію. Гарантії та компенсації працівникам у разі їх репатріації
1453.	1. Репатріація - це повернення працівника, який знаходиться поза межами України у відрядженні, для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних, будівельних робіт чи робіт, виконуваних вахтовим методом, або навчання з відривом від виробництва, працівника - члена екіпажу морського, річкового, повітряного судна чи поїзної бригади, працівника, зайнятого на міжнародних перевезеннях автомобільним транспортом, до його постійного місця проживання чи до місця укладення з ним трудового договору для відпочинку (відпустки), продовження виконання трудових обов'язків чи звільнення.			1. Репатріація - це повернення працівника, який знаходиться поза межами України у відрядженні, для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних, будівельних робіт чи робіт, виконуваних вахтовим методом, або навчання з відривом від виробництва, працівника - члена екіпажу морського, річкового, повітряного судна чи поїзної бригади, працівника, зайнятого на міжнародних перевезеннях автомобільним транспортом, до його постійного місця проживання чи до місця укладення з ним трудового договору для відпочинку (відпустки), продовження виконання трудових обов'язків чи звільнення.
1454.	2. Репатріація працівника має бути організована роботодавцем, а у разі неможливості забезпечення її організації роботодавцем - компетентним органом влади, визначеним Кабінетом Міністрів України, з наступним відшкодуванням витрат за рахунок роботодавця з урахуванням особливостей, визначених частиною другою статті 116 цього Кодексу.			2. Репатріація працівника має бути організована роботодавцем, а у разі неможливості забезпечення її організації роботодавцем - компетентним органом влади, визначеним Кабінетом Міністрів України, з наступним відшкодуванням витрат за рахунок роботодавця з урахуванням особливостей, визначених частиною другою статті 116 цього Кодексу.
1455.	3. Правом на репатріацію користуються працівники, визначені частиною першою цієї статті у випадках:			3. Правом на репатріацію користуються працівники, визначені частиною першою цієї статті у випадках:
1456.	1) закінчення строку трудового договору або трудового договору на конкретний рейс, що			1) закінчення строку трудового договору або трудового договору на конкретний рейс, що

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>закінчився за кордоном;</p> <p>1457. 2) захворювання чи отримання травм, чи з інших причин, підтверджених медичним висновком, у разі коли працівник за медичним висновком є транспортабельним;</p> <p>1458. 3) катастрофи транспортного засобу, на якому працював працівник;</p> <p>1459. 4) коли власник транспортного засобу не може далі виконувати свої зобов'язання роботодавця з причин банкрутства, продажу транспортного засобу, зміни реєстрації чи арешту транспортного засобу чи з інших аналогічних причин;</p> <p>1460. 5) коли транспортний засіб без згоди працівника направляється в зону військових дій.</p> <p>1461. 4. Для працівника - члена екіпажу морського судна право на репатріацію виникає у разі перебування ним на борту судна дванадцять та більше місяців, якщо менший строк не передбачено у колективному договорі (угоді).</p> <p>1462. 5. Днем звільнення працівника у разі його репатріації вважається щонайменше наступний після прибуття працівника до місця його постійного проживання або до місця укладення з ним трудового договору день. За цей час за працівником зберігається середній заробіток. Йому відшкодовуються витрати на проживання, лікування (у разі необхідності), добові та перевезення особистого багажу працівника (до тридцяти кілограмів).</p> <p>1463. Стаття 257. Компенсації за проїзд</p> <p>1464. 1. Працівники, які протягом робочого дня у зв'язку з виконанням трудових обов'язків користуються послугами міського транспорту (крім таксі), мають право на відшкодування витрат на проїзд.</p>	<p><u>-1458- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> Статтю 257 після слів «витрат на проїзд» доповнити словами «на умовах, визначених трудовим договором».</p> <p><u>-1459- Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Статтю 257 викласти в такій редакції: «Стаття 257. Компенсації за проїзд Працівникам, які протягом робочого дня у зв'язку з виконанням трудових обов'язків користуються послугами міського транспорту (крім таксі), відшкодовуються</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано редакційно</p>	<p>закінчився за кордоном;</p> <p>2) захворювання чи отримання травм, чи з інших причин, підтверджених медичним висновком, у разі коли працівник за медичним висновком є транспортабельним;</p> <p>3) катастрофи транспортного засобу, на якому працював працівник;</p> <p>4) коли власник транспортного засобу не може далі виконувати свої зобов'язання роботодавця з причин банкрутства, продажу транспортного засобу, зміни реєстрації чи арешту транспортного засобу чи з інших аналогічних причин;</p> <p>5) коли транспортний засіб без згоди працівника направляється в зону військових дій.</p> <p>4. Для працівника - члена екіпажу морського судна право на репатріацію виникає у разі перебування ним на борту судна дванадцять та більше місяців, якщо менший строк не передбачено у колективному договорі (угоді).</p> <p>5. Днем звільнення працівника у разі його репатріації вважається щонайменше наступний після прибуття працівника до місця його постійного проживання або до місця укладення з ним трудового договору день. За цей час за працівником зберігається середній заробіток. Йому відшкодовуються витрати на проживання, лікування (у разі необхідності), добові та перевезення особистого багажу працівника (до тридцяти кілограмів).</p> <p>Стаття 260. Компенсації за проїзд</p> <p>1. Працівники, які протягом робочого дня у зв'язку з виконанням трудових обов'язків користуються послугами міського транспорту (крім таксі), мають право на відшкодування витрат на проїзд на умовах, визначених трудовим договором.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>роботодавцем витрати на проїзд. <u>-1460- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> У частині першій статті 257 слова «мають право на відшкодування витрат на проїзд» замінити словами «відшкодовуються витрати на проїзд».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1461- Н.д.Шинко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частину першу статті 257 після слова «відшкодування» доповнити словом «роботодавцем».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1462- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частину першу статті 257 викласти в такій редакції: "1. Працівникам, які протягом робочого дня у зв'язку з виконанням трудових обов'язків користуються послугами міського транспорту (крім таксі), відшкодовуються витрати на проїзд."</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1463- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> У частині першій статті 257 слова «мають право на відшкодування витрат на проїзд» замінити словами «відшкодовуються витрати на проїзд»</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1464- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 1 статті 257 викласти в наступній редакції: «Роботодавець зобов'язаний відшкодувати витрати на проїзд працівникам, які протягом робочого дня у зв'язку з виконанням трудових обов'язків користуються послугами міського транспорту (крім</p>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		таксі).».		
1465.	Стаття 258. Компенсації за використання майна, що належить працівникові			Стаття 261. Компенсації за використання майна, що належить працівникові
1466.	1. Працівники, які під час виконання трудових обов'язків використовують власне майно за погодженням з роботодавцем та в його інтересах, мають право на отримання компенсації за зношення (амортизацію), а також на відшкодування інших витрат, пов'язаних з його використанням.			1. Працівники, які під час виконання трудових обов'язків використовують власне майно за погодженням з роботодавцем та в його інтересах, мають право на отримання компенсації за зношення (амортизацію), а також на відшкодування інших витрат, пов'язаних з його використанням.
1467.	2. Розмір і порядок здійснення зазначених у частині першій цієї статті виплат, якщо це не встановлено законодавством або колективним договором, визначаються роботодавцем за погодженням із працівником.	<u>-1465- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Частина 2 статті 258 законопроекту доповнити словами «і не відносяться до доходів працівника».	Відхилено	2. Розмір і порядок здійснення зазначених у частині першій цієї статті виплат, якщо це не встановлено законодавством або колективним договором, визначаються роботодавцем за погодженням із працівником.
1468.	Стаття 259. Гарантії для донорів крові та її компонентів			Стаття 262. Гарантії для донорів крові та її компонентів
1469.	1. За працівниками-донорами зберігається середня заробітна плата за дні медичного огляду і здавання крові та (або) її компонентів.			1. За працівниками-донорами зберігається середня заробітна плата за дні медичного огляду і здавання крові та (або) її компонентів.
1470.	Безпосередньо після кожного дня здавання крові та/або її компонентів працівнику-донору надається день відпочинку із збереженням середньої заробітної плати. За бажанням працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.	<u>-1466- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медунія О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> абзац другий частини першої статті 259 викласти в наступній редакції: «Безпосередньо після кожного дня здавання крові та/або її компонентів працівнику-донору надається день відпочинку із збереженням середньої заробітної плати. За бажанням працівника цей день приєднується до щорічної відпустки в межах календарного року ».	Враховано редакційно	Безпосередньо після кожного дня здавання крові та/або її компонентів працівнику-донору надається день відпочинку із збереженням середньої заробітної плати. За бажанням працівника цей день приєднується до щорічної трудової відпустки, яка надається за відповідний робочий рік.
		<u>-1467- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Останнє речення частини першої статті 259 викласти в такій редакції:

«За бажанням працівника цей день приєднується до щорічної трудової відпустки, яка надається за відповідний робочий рік.»

1471. Глава 8. Забезпечення інтересів працівників при здійсненні роботодавцем виплат
1472. Стаття 260. Індикація заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат
1473. 1. Заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати підлягають індикації в порядку, встановленому законом.
1474. Стаття 261. Обмеження відрахувань із заробітної плати
1475. 1. Відрахування із заробітної плати можуть здійснюватися тільки у випадках, передбачених цим Кодексом і законами.
1476. 2. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості юридичній особі, де вони працюють, можуть здійснюватися за наказом (розпорядженням) роботодавця в таких випадках:
1477. 1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайве виплачених унаслідок лічильних помилок або винних дій працівника; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на відрядження або переведення до іншої місцевості, на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми лише у випадках, якщо відрахуванню підлягає сума, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника. Якщо сума, що підлягає відрахуванню, перевищує середньомісячну заробітну плату працівника, наказ (розпорядження) про відрахування може бути видано за наявності згоди працівника. В інших випадках відповідні грошові суми можуть бути стягнені лише за рішенням суду;
1478. 2) у разі звільнення працівника до закінчення робочого року, в рахунок якого він уже отримав

-1468- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)

У третьому реченні пункту 1 частини 2 статті 261 законопроекту слова «може бути видано за наявності згоди працівника» замінити словами «має визначити пропорційність стягнення сум».

Відхилено

Глава 8. Забезпечення інтересів працівників при здійсненні роботодавцем виплат

Стаття 262. Індикація заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат

1. Заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати підлягають індикації в порядку, встановленому законом.

Стаття 263. Обмеження відрахувань із заробітної плати

1. Відрахування із заробітної плати можуть здійснюватися тільки у випадках, передбачених цим Кодексом і законами.

2. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості юридичній особі, де вони працюють, можуть здійснюватися за наказом (розпорядженням) роботодавця в таких випадках:

1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайве виплачених унаслідок лічильних помилок або винних дій працівника; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на відрядження або переведення до іншої місцевості, на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми лише у випадках, якщо відрахуванню підлягає сума, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника. Якщо сума, що підлягає відрахуванню, перевищує середньомісячну заробітну плату працівника, наказ (розпорядження) про відрахування може бути видано за наявності згоди працівника. В інших випадках відповідні грошові суми можуть бути стягнені лише за рішенням суду;

2) у разі звільнення працівника до закінчення робочого року, в рахунок якого він уже отримав

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки. Відрахування за ці дні не здійснюється, якщо працівник звільняється з роботи на підставах, зазначених у статті 86, частині першій статті 93, статтях 94, 95, 99, 103, частині другій статті 104 цього Кодексу;			відпустку, за невідпрацьовані дні щорічної трудової відпустки. Відрахування за ці дні не здійснюється, якщо працівник звільняється з роботи на підставах, зазначених у статті 86, частині першій статті 93, статтях 94, 95, 99, 103, частині другій статті 104 цього Кодексу;
1479.	3) у разі відшкодування шкоди, заподіяної з вини працівника роботодавцю, за рішенням суду.	<p><u>-1469- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> У пункті 3 частини другої статті 261 слова «відповідно до статті 382 цього Кодексу» виключити.</p>	Відхилено	3) у разі відшкодування шкоди, заподіяної з вини працівника роботодавцю, за рішенням суду.
		<p><u>-1470- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> В пункті 3 частини 2 статті 261 слова «за рішенням суду» виключити.</p>	Відхилено	
1480.	Стаття 262. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати			Стаття 265. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати
1481.	1. З нарахованих працівникові заробітної плати та інших виплат роботодавця здійснює відрахування податку на доходи фізичних осіб та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування відповідно до закону.	<p><u>-1471- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У частині першій статті 262 слова «єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» замінити словами «інших обов'язкових платежів».</p>	Враховано	1. З нарахованих працівникові заробітної плати та інших виплат роботодавця здійснює відрахування податку на доходи фізичних осіб та інших обов'язкових платежів відповідно до закону.
1482.	2. З нарахованих заробітної плати і гарантійних виплат (крім вихідної допомоги) працівникові, який відбуває виправні роботи згідно з вироком (постановою) суду, здійснюється відрахування в установленому розмірі до державного бюджету.			2. З нарахованих заробітної плати і гарантійних виплат (крім вихідної допомоги) працівникові, який відбуває виправні роботи згідно з вироком (постановою) суду, здійснюється відрахування в установленому розмірі до державного бюджету.
1483.	3. Суми заробітної плати і гарантійних виплат, що залишаються після відрахувань, передбачених частинами першою і другою цієї статті, вважаються належними до виплати працівникові.			3. Суми заробітної плати і гарантійних виплат, що залишаються після відрахувань, передбачених частинами першою і другою цієї статті, вважаються належними до виплати працівникові.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1484.	4. З належних до виплати працівникові заробітної плати і гарантійних виплат здійснюються відрахування на підставі виконавчого або зазначеного в статті 261 цього Кодексу документа. При цьому, максимальний розмір відрахувань не може перевищувати:			4. З належних до виплати працівникові заробітної плати і гарантійних виплат здійснюються відрахування на підставі виконавчого або зазначеного в статті 264 цього Кодексу документа. При цьому, максимальний розмір відрахувань не може перевищувати:
1485.	1) за загальним правилом - 20 відсотків належних до виплати працівникові сум;			1) за загальним правилом - 20 відсотків належних до виплати працівникові сум;
1486.	2) у разі стягнення аліментів, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, та збитків, заподіяних злочином, - 50 відсотків належних до виплати працівникові сум.			2) у разі стягнення аліментів, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, та збитків, заподіяних злочином, - 50 відсотків належних до виплати працівникові сум.
1487.	5. Якщо відрахування із заробітної плати і гарантійних виплат здійснюються на підставі кількох виконавчих чи інших документів, зазначених у статті 262 цього Кодексу, максимальний розмір відрахувань збільшується у випадках, зазначених у пункті 1 частини четвертої цієї статті, до 50 відсотків, а у випадках, зазначених у пункті 2 частини четвертої цієї статті, - до 70 відсотків.	<p><u>-1472- Н.д.Денисова Л.Л. (Рєстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Рєстр.картка №406)</u></p> <p>У частині п'ятій статті 250 слова та знаки «, а у випадках, зазначених у пункті 2 частини четвертої цієї статті» замінити словами та знаками «, а у випадку, стягнення аліментів на неповнолітніх дітей,»</p>	Враховано	5. Якщо відрахування із заробітної плати і гарантійних виплат здійснюються на підставі кількох виконавчих чи інших документів, зазначених у статті 265 цього Кодексу, максимальний розмір відрахувань збільшується у випадках, зазначених у пункті 1 частини четвертої цієї статті, до 50 відсотків, а у випадку, стягнення аліментів на неповнолітніх дітей, - до 70 відсотків.
1488.	Стаття 263. Заборона відрахувань із вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат			Стаття 266. Заборона відрахувань із вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат
1489.	1. Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних виплат, а також з інших виплат, на які згідно із законом не звертається стягнення.			1. Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних виплат, а також з інших виплат, на які згідно із законом не звертається стягнення.
1490.	Стаття 264. Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику	<p><u>-1473- Н.д.Ванат П.М. (Рєстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Рєстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Рєстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Рєстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуніца О.В. (Рєстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Рєстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Рєстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Рєстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Рєстр.картка №330)</u></p> <p>Статтю 264 викласти в наступній редакції: «1. У разі навмисного порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати,</p>	Враховано редакційно	Стаття 267. Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1491.	<p>1. У разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі подвійної ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки та сплатити всю суму заборгованості по заборгованості з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення, а також проценти річних від простроченої суми.</p>	<p>гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі визначеному колективним договором, але не менше ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки та сплатити всю суму заборгованості по заборгованості з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення.</p> <p>Кожен факт порушення, зазначений у абзаці першому цієї частини, розглядається на конференції трудового колективу за участі представників роботодавця, де визначаються усі обставини і причини прострочення та надаються висновки щодо умислу в діях роботодавця»</p> <p><u>-1474- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> у частині першій статті 264 слово «подвійною» замінити словом «обліковою»</p> <p><u>-1475- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> У частині першій статті 264 слова «сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі подвійної ставки Національного банку» замінити словами «сплатити працівнику відшкодування у розмірі подвійної облікової ставки Національного банку».</p> <p><u>-1476- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Частину 1 статті 264 законопроекту після слів «компенсаційних виплат» доповнити словами «з вини роботодавця.».</p> <p><u>-1477- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У частині першій статті 264 слова "сплатити працівнику пеню (компенсацію) у</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. У разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі та на умовах визначених колективним договором, але не менше облікової ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки та сплатити всю суму заборгованості по заборгованості з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>розмірі подвійної ставки Національного банку" замінити словами "сплатити працівнику відшкодування у розмірі подвійної облікової ставки Національного банку".</p> <p><u>-1478- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 1 статті 264 після слів «розмірі подвійної» доповнити словом «облікової», слова «а також проценти річних від простроченої суми» виключити.</p> <p><u>-1479- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>Доповнити Кодекс статтею 264-1 такого змісту:</p> <p>«Стаття 264-1. Додатковий захист права працівника на своєчасне отримання заробітної плати</p> <p>У разі затримки виплати заробітної плати та інших сум, належних працівникові, на термін більше 7 календарних днів працівник має право, попередивши про це роботодавця в письмовій формі, тимчасово припинити виконання роботи на весь період до виплати затриманої суми. У цьому випадку працівник звільняється від обов'язку виконувати свої трудові функції та має право у свій робочий час бути відсутнім на робочому місці.</p> <p>Виконання працівником роботи поновлюється наступного дня після скасування ним у письмовій формі тимчасового припинення роботи або після повного виконання роботодавцем своїх зобов'язань із виплати заробітної плати та інших сум перед працівником і інформування про це працівника.</p> <p>У разі припинення працівником виконання роботи внаслідок затримки виплати заробітної плати та інших сум, належних працівникові, роботодавець виплачує йому компенсацію у</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>розмірі середньоденної заробітної плати за кожен день припинення виконання роботи.</p> <p>Тимчасове припинення працівником виконання роботи не може бути підставою для відсторонення працівника від роботи або його звільнення з ініціативи роботодавця.»</p> <p><u>-1480- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u></p> <p><u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>Доповнити Кодекс статтею 264-1 такого змісту:</p> <p>«Стаття 264¹. Додатковий захист права працівника на своєчасне отримання заробітної плати</p> <p>У разі затримки виплати заробітної плати та інших сум, належних працівникові, на термін більше 7 календарних днів працівник має право, попередивши про це роботодавця в письмовій формі, тимчасово припинити виконання роботи на весь період до виплати затриманої суми. У цьому випадку працівник звільняється від обов'язку виконувати свої трудові функції та має право у свій робочий час бути відсутнім на робочому місці.</p> <p>Виконання працівником роботи поновлюється наступного дня після скасування ним у письмовій формі тимчасового припинення роботи або після повного виконання роботодавцем своїх зобов'язань із виплати заробітної плати та інших сум перед працівником і інформування про це працівника.</p> <p>У разі припинення працівником виконання роботи внаслідок затримки виплати заробітної плати та інших сум, належних працівникові, роботодавець виплачує йому компенсацію у розмірі середньоденної заробітної плати за кожен день припинення виконання роботи.</p> <p>Тимчасове припинення працівником виконання роботи не може бути підставою для відсторонення працівника від роботи або його звільнення з ініціативи роботодавця.»</p> <p><u>-1481- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p><u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u></p> <p>Доповнити Кодекс статтею 264-1 такого змісту:</p> <p>Стаття 264-1. Додатковий захист права працівника на своєчасне отримання</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

заробітної плати

У разі затримки виплати заробітної плати та інших сум, належних працівникові, на термін більше 7 днів працівник має право, попередивши про це роботодавця в письмовій формі, тимчасово припинити роботу (призупинити виконання трудового договору) на весь період до виплати затриманої суми. У цьому випадку працівник звільняється від обов'язку виконувати свої трудові функції та має право у свій робочий час бути відсутнім на робочому місці.

Тимчасове призупинення виконання трудового договору припиняється наступного дня після скасування працівником у письмовій формі тимчасового призупинення виконання трудового договору або після повного виконання роботодавцем своїх зобов'язань із виплати заробітної плати та інших сум перед працівником і інформування його про це.

У разі призупинення працівником виконання трудового договору внаслідок затримки виплати заробітної плати та інших сум, належних працівникові, роботодавець виплачує йому компенсацію у розмірі середньоденної заробітної плати за кожен день призупинення виконання трудового договору.

Тимчасове призупинення працівником виконання трудового договору не може бути підставою для відсторонення працівника від роботи або його звільнення з ініціативи роботодавця.

-1482- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Рєстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Рєстр.картка №47)

Доповнити Кодекс після статті 264 новою статтею 265 такого змісту:

"Стаття 265. Додатковий захист права працівника на своєчасне отримання заробітної плати

У разі затримки виплати заробітної плати та інших сум, належних працівникові, на термін більше семи календарних днів працівник має право, попередивши про це роботодавця в письмовій формі, тимчасово припинити виконання роботи на весь період

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

до виплати затриманої суми. У цьому випадку працівник звільняється від обов'язку виконувати свої трудові функції та має право у свій робочий час бути відсутнім на робочому місці.

Виконання працівником роботи поновлюється наступного дня після скасування ним у письмовій формі тимчасового припинення роботи або після повного виконання роботодавцем своїх зобов'язань із виплати заробітної плати та інших сум перед працівником і інформування про це працівника.

У разі припинення працівником виконання роботи внаслідок затримки виплати заробітної плати та інших сум, належних працівникові, роботодавець виплачує йому компенсацію у розмірі середньоденної заробітної плати за кожен день припинення виконання роботи.

Тимчасове припинення працівником виконання роботи не може бути підставою для відсторонення працівника від роботи або його звільнення з ініціативи роботодавця."

1492. Глава 9. Внутрішній трудовий розпорядок
1493. Стаття 265. Зміст внутрішнього трудового розпорядку
1494. 1. Внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників.
1495. 2. Працівники повинні своєчасно і точно виконувати трудові обов'язки, що визначаються роботодавцем відповідно до законодавства і трудового договору, належно виконувати інші обов'язки, передбачені трудовим законодавством, угодами, колективним і трудовим договорами, утримуватися від дій, що перешкоджають іншим працівникам належно виконувати свої трудові обов'язки.
1496. 3. Роботодавець повинен організувати роботу працівників, створювати умови для підвищення продуктивності праці, забезпечення недоторканності особистості працівника, дотримання трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватися вимог трудового законодавства і правил охорони праці, уважно

Глава 9. Внутрішній трудовий розпорядок

Стаття 268. Зміст внутрішнього трудового розпорядку

1. Внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників.

2. Працівники повинні своєчасно і точно виконувати трудові обов'язки, що визначаються роботодавцем відповідно до законодавства і трудового договору, належно виконувати інші обов'язки, передбачені трудовим законодавством, угодами, колективним і трудовим договорами, утримуватися від дій, що перешкоджають іншим працівникам належно виконувати свої трудові обов'язки.

3. Роботодавець повинен організувати роботу працівників, створювати умови для підвищення продуктивності праці, забезпечення недоторканності особистості працівника, дотримання трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватися вимог трудового законодавства і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1497.	<p>ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.</p> <p>Стаття 266. Визначення внутрішнього трудового розпорядку нормативно-правовими та іншими актами</p>	<p><u>-1483- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> у назві статті 266 слова «нормативно-правовими та іншими актами» виключити;</p> <p><u>-1484- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У статті 266: у назві статті слова "нормативно-правовими та іншими актами" виключити; частину першу викласти в такій редакції : "1. Внутрішній трудовий розпорядок визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку."</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	<p>працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.</p> <p>Стаття 269. Визначення внутрішнього трудового розпорядку</p>
1498.	<p>1. Внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами.</p>	<p><u>-1485- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> У частині першій статті 266 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»</p> <p><u>-1486- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>265</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> частину першу статті 266 викласти в такій редакції : «1. Внутрішній трудовий розпорядок визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку».</p> <p><u>-1487- Н.д.Вікул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> частину першу статті 266 викласти в такій редакції : «1. Внутрішній трудовий розпорядок визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими актами».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. Внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами.</p>
1499.	<p>2. Внутрішній трудовий розпорядок для окремих категорій працівників може визначатися у статутах (положеннях), які затверджуються відповідно до закону.</p>			<p>2. Внутрішній трудовий розпорядок для окремих категорій працівників може визначатися у статутах (положеннях), які затверджуються відповідно до закону.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1500.	Стаття 267. Правила внутрішнього трудового розпорядку			Стаття 270. Правила внутрішнього трудового розпорядку
1501.	1. Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а роботодавцем - суб'єктом малого підприємництва - самостійно. Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, які погоджено із зазначеним виборним органом (представником).	<p><u>-1488- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>друге речення частини першої статті 267 після слів «Ці правила» доповнити словами «розробляються на основі типових правил та»</p>	Відхилено	1. Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а роботодавцем - суб'єктом малого підприємництва - самостійно. Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, колективним угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, які погоджено із зазначеним виборним органом (представником).
		<p><u>-1489- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>У частині першій статті 267 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»</p>	Відхилено	
		<p><u>-1490- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u></p> <p><u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u></p> <p><u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>у частині першій статті 267 перше речення викласти в такій редакції: «1. Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються зборами (конференцією) трудового колективу за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а у разі їх відсутності – вільно обраним представником трудового колективу»;</p>	Відхилено	
		<p><u>-1491- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>Перше речення частини першої статті 267 проекту пропоную викласти у такій редакції:</p> <p>«Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються загальними зборами колективу за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації на основі типових правил».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1492- Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>у частині першій перше речення викласти в такій редакції:</p> <p>«1. Правила внутрішнього трудового</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>розпорядку затверджуються зборами (конференцією) трудового колективу за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)»;</p> <p><u>-1493- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєстр.картка №47)</u> У статті 267: у частині першій перше речення викласти в такій редакції: "1. Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються зборами (конференцією) трудового колективу за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а у разі їх відсутності – вільно обраним представником трудового колективу."; частину другу доповнити пунктом 5 такого змісту: "5) режим робочого часу - час початку і закінчення робочого дня (зміни), перерви в роботі, тривалість робочого тижня (п'ятиденний з двома вихідними, шестиденний з одним вихідним, робочий тиждень з наданням вихідних за графіком) тощо". У зв'язку з цим пункти 5 – 8 вважати відповідно пунктами 6 – 9.</p>	Відхилено	
1502.	2. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, регламентується:			2. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, регламентується:
1503.	1) організація праці, умови перебування працівників на території юридичної особи під час виконання роботи та після її закінчення;			1) організація праці, умови перебування працівників на території юридичної особи під час виконання роботи та після її закінчення;
1504.	2) порядок прийняття і звільнення з роботи працівників;			2) порядок прийняття і звільнення з роботи працівників;
1505.	3) основні права та обов'язки працівників і роботодавця;			3) основні права та обов'язки працівників і роботодавця;
1506.	4) робочий час і порядок його використання;			4) робочий час і порядок його використання;
1507.	5) час відпочинку;	<p><u>-1494- Н.д.Каплін С.М. (Рєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Рєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Рєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Рєстр.картка №265)</u></p>	Відхилено	5) час відпочинку;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>частину другу статті 267 доповнити пунктом 5 такого змісту:</p> <p>«5) режим робочого часу - час початку і закінчення робочого дня (зміни), перерви в роботі, тривалість робочого тижня (п'ятиденний з двома вихідними, шестиденний з одним вихідним, робочий тиждень з наданням вихідних за графіком) тощо».</p> <p>У зв'язку з цим пункти 5 – 8 вважати пунктами 6 – 9 відповідно.</p>		
1508.	6) заохочувальні виплати та інші заохочення за сумлінну працю і підстави їх застосування;			6) заохочувальні виплати та інші заохочення за сумлінну працю і підстави їх застосування;
1509.	7) порядок притягнення до відповідальності роботодавця і працівника відповідно до закону;			7) порядок притягнення до відповідальності роботодавця і працівника відповідно до закону;
1510.	8) інші положення.			8) інші положення.
1511.	3. Правила внутрішнього трудового розпорядку доводяться до відома всіх працівників.	<p><u>-1495- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u></p> <p>Частина третю статті 267 після слів «до відома всіх працівників» доповнити словами «під підпис».</p>	Відхилено	3. Правила внутрішнього трудового розпорядку доводяться до відома всіх працівників.
1512.	Стаття 268. Регулювання окремих питань внутрішнього трудового розпорядку іншими актами			<p>Стаття 271. Регулювання окремих питань внутрішнього трудового розпорядку іншими актами</p>
1513.	1. Обов'язки працівників встановлюватися також у посадових інструкціях, інструкціях з охорони праці, пожежної безпеки, в інших актах.	<p><u>-1496- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Частина першу статті 268 після слів «Обов'язки працівника» доповнити словом «можуть».</p>	Враховано	1. Обов'язки працівників можуть встановлюватися також у посадових інструкціях, інструкціях з охорони праці, пожежної безпеки, в інших актах.
1514.	Стаття 269. Забезпечення дотримання трудової дисципліни			<p>Стаття 272. Забезпечення дотримання трудової дисципліни</p>
1515.	1. Дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу. До працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, у разі необхідності застосовуються заходи дисциплінарного стягнення.			1. Дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу. До працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, у разі необхідності застосовуються заходи дисциплінарного стягнення.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

-1497- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)

доповнити статтею 269-1 такого змісту:
«Стаття 269-1. Заохочення за успіхи в роботі

1. За успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення - оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень.

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

3. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами»

Відхилено

1516. Глава 10. Охорона праці

1517. Стаття 270. Охорона праці

1518. 1. Охорона праці - система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Глава 10. Охорона праці

Стаття 273. Охорона праці

1. Охорона праці - система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

-1498- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)

Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)

Статтю 270 доповнити частиною другою такого змісту:

«2. Втілення в Україні державної політики у сфері охорони праці забезпечується реалізацією відповідних цільових державних програм, узгодженими заходами органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань роботодавців та професійних спілок.

Мета державної політики - запобігти виробничим травмам, професійним захворюванням або іншим ушкодженням

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>здоров'я, фізичному виснаженню, зниженню професійної працездатності, що можуть виникнути під час виконання трудових обов'язків».</p> <p><u>-1499- Н.д.Кремій Т.Д. (Ресстр.картка №282)</u></p> <p><u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u></p> <p>Статтю 270 доповнити частиною другою такого змісту:</p> <p>«2. Реалізація в Україні державної політики у сфері охорони праці забезпечується реалізацією відповідних цільових державних програм, узгодженими заходами органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань роботодавців та професійних спілок.</p> <p>Мета державної політики - запобігти виробничим травмам, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, фізичному виснаженню, зниженню професійної працездатності, що можуть виникнути під час виконання трудових обов'язків працівників».</p>	Відхилено	
1519.	Стаття 271. Органи державного управління охороною праці	<p><u>-1500- Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)</u></p> <p>статтю 271 викласти у такій редакції:</p> <p>„Стаття 271. Державне управління охороною праці</p> <p>1. Державне управління охороною праці – це діяльність державних органів виконавчої влади, яка полягає в організації виконання законів і нормативно-правових актів з охорони праці, а також забезпеченні реалізації державної політики у сфері охорони праці.</p> <p>2. Державне управління охороною праці здійснюють Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.</p> <p>3. Кабінет Міністрів України спрямовує та координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці.</p> <p>4. Центральний орган виконавчої влади, що</p>	Враховано частково	Стаття 274. Державне управління охороною праці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>реалізує державну політику у сфері нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, організовує здійснення комплексного управління охороною праці на державному рівні, а саме: реалізує державну політику в сфері охорони праці, координує та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування.</p> <p>5. Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування виконують функції державного управління охороною праці відповідно до їх компетенції.”</p>		
1520.	<p>Державне управління охороною праці здійснюють Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері нагляду за охороною праці, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.</p>			<p>Державне управління охороною праці здійснюють Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.</p>
1521.	<p>Стаття 272. Гарантії права на охорону праці</p>			<p>Стаття 275. Гарантії права на охорону праці</p>
1522.	<p>1. Держава гарантує реалізацію конституційного права кожного працівника на охорону його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні та здорові умови праці.</p>			<p>1. Держава гарантує реалізацію конституційного права кожного працівника на охорону його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні та здорові умови праці.</p>
1523.	<p>2. Гарантії прав працівників у сфері охорони праці встановлюються у трудовому законодавстві та є обов'язковими для виконання усіма державними органами й органами місцевого самоврядування, роботодавцями, професійними спілками, працівниками та іншими суб'єктами.</p>			<p>2. Гарантії прав працівників у сфері охорони праці встановлюються у трудовому законодавстві та є обов'язковими для виконання усіма державними органами й органами місцевого самоврядування, роботодавцями, професійними спілками, працівниками та іншими суб'єктами.</p>
1524.	<p>3. З метою підвищеного захисту працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, жінок, інвалідів і неповнолітніх працівників понад загальні гарантії держава встановлює додаткові гарантії на охорону їх життя й здоров'я у процесі трудової діяльності.</p>			<p>3. З метою підвищеного захисту працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, жінок, працівників з інвалідністю і неповнолітніх працівників понад загальні гарантії держава встановлює додаткові гарантії на охорону їх життя й здоров'я у процесі трудової діяльності.</p>
1525.	<p>4. Трудовим і колективним договором (угодою)</p>			<p>4. Трудовим і колективним договором,</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	можуть встановлюватися інші гарантії, що не передбаченні у трудовому законодавстві.			колективною угодою можуть встановлюватися інші гарантії, що не передбаченні у трудовому законодавстві.
1526.	Стаття 273. Обов'язки роботодавця щодо охорони праці	<p><u>-1501- Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)</u> статтю 273 викласти у такій редакції: „Стаття 273. Обов'язки роботодавця щодо охорони праці</p> <p>1. Роботодавець забезпечує створення належних, безпечних і здорових умов праці, збереження життя і здоров'я працівників, в тому числі шляхом:</p> <p>1) створення ефективної системи управління охороною праці;</p> <p>2) виявлення та усунення всіх можливих ризиків для життя і здоров'я працівників;</p> <p>3) оцінки ризиків, яких не можливо усунути;</p> <p>4) інформування працівника та консультування з ним про всі ризики для його життя та здоров'я, джерела цих ризиків, а також проведення навчання щодо їх уникнення;</p> <p>5) консультування з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з питань, що стосуються охорони життя і здоров'я на робочому місці;</p> <p>6) визначення порядку усунення чи зменшення ризиків та моніторингу ефективності вжитих заходів;</p> <p>7) боротьби з ризиками в їх джерелах;</p> <p>8) адаптації трудового процесу, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва до технічного прогресу та індивідуальних можливостей працівників;</p> <p>9) застосування засобів індивідуального захисту лише в випадках, коли неможливо застосувати засоби колективного захисту;</p> <p>10) вжиття термінових заходів для евакуації працівників, гасіння пожеж, надання першої домедичної медичної допомоги потерпілим, організації необхідного зв'язку із зовнішніми службами екстреної медичної допомоги та пожежогасіння, залучення за</p>	Враховано	<p>Стаття 276. Обов'язки роботодавця щодо охорони праці</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

необхідності професійних аварійно-рятувальних формувань у разі виникнення аварій та нещасних випадків.”

1527. 1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити належні умови праці на кожному робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, належний стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови, які повинні відповідати нормам, встановленим законом та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці (норми з охорони праці). Зокрема, на роботодавця покладаються обов'язки щодо:

1. Роботодавець забезпечує створення належних, безпечних і здорових умов праці, збереження життя і здоров'я працівників, в тому числі шляхом:

1) створення ефективної системи управління охороною праці;

2) виявлення та усунення усіх можливих ризиків для життя і здоров'я працівників;

3) оцінки ризиків, яких не можливо усунути;

4) інформування працівника та консультування з ним про усі ризики для його життя та здоров'я, джерела цих ризиків, а також проведення навчання щодо їх уникнення;

5) консультування з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з питань, що стосуються охорони життя і здоров'я на робочому місці;

6) визначення порядку усунення чи зменшення ризиків та моніторингу ефективності вжитих заходів;

7) боротьби з ризиками у їх джерелах;

8) адаптації трудового процесу, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва до технічного прогресу та індивідуальних можливостей працівників;

9) застосування засобів індивідуального захисту лише у випадках, коли неможливо застосувати засоби колективного захисту;

10) вжиття термінових заходів для евакуації працівників, гасіння пожеж, надання першої домедичної медичної допомоги потерпілим, організації необхідного зв'язку із зовнішніми службами екстреної медичної допомоги та

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

пожежогасіння, залучення за необхідності професійних аварійно-рятувальних формувань у разі виникнення аварій та нещасних випадків.

1528. 1) створення згідно із законом відповідних служб або призначення посадових осіб, які забезпечують вирішення питань охорони праці в юридичній особі, визначення їх обов'язків, прав, здійснення контролю за виконанням покладених на них обов'язків;
1529. 2) розроблення і затвердження нормативних актів з охорони праці та безплатне забезпечення ними, а також іншими нормативно-правовими актами з охорони праці працівників, яких ці акти стосуються;
1530. 3) організації навчання з питань охорони праці, а також своєчасного проведення перевірки знань із цих питань;
1531. 4) здійснення контролю за дотриманням працівниками під час виконання робіт норм з охорони праці, використанням ними засобів колективного та індивідуального захисту;
1532. 5) забезпечення фінансування та здійснення комплексних заходів, спрямованих на досягнення встановлених нормативів, підвищення рівня охорони праці, мінімізацію шкідливого впливу виробничого середовища на здоров'я працівників, усунення небезпечних виробничих факторів;
1533. 6) організації проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінки технічного стану обладнання та устаткування, атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і у строки відповідно до законодавства та здійснення за їх результатами заходів, спрямованих на усунення причин, що призводять до нещасних випадків і професійних захворювань;
1534. 7) вжиття термінових заходів з метою надання допомоги потерпілим унаслідок нещасних випадків на виробництві, організації розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та ведення їх обліку.

-1502- Н.д.Капліш С.М. (Ресстр.картка №144)
Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)
Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)
Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Пункт 7 статті 273 після слів «з метою надання» доповнити словом «домедичної».

Враховано редакційно у пункті 10

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

-1503- Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)

після статті 273 доповнити новою статтею такого змісту:

„Стаття **274**. Обов'язки роботодавця щодо охорони праці

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку та охорону життя і здоров'я працівників під час трудових відносин.

2. З урахуванням характеру діяльності підприємства роботодавець зобов'язаний:

оцінювати ризики для життя та здоров'я працівників (під час вибору та використання робочого обладнання, хімічних речовин та сумішей, облаштування робочих місць тощо);

під час планування та впровадження нових технологій забезпечувати консультації з працівниками та/або їхніми представниками щодо можливих наслідків використання обраного обладнання, впливу умов праці та виробничого середовища на життя та здоров'я працівників;

забезпечувати проведення технічного огляду, експертного обстеження робочого обладнання, використання якого пов'язане з ризиками для життя та здоров'я працівників, у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці;

забезпечувати відповідність робочого обладнання мінімальним вимогам безпеки та захисту здоров'я працівників, установленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці;

враховувати придатність та можливості працівників безпечно виконувати доручену роботу;

забезпечувати доступ до небезпечних зон тільки тим працівникам, які пройшли відповідний інструктаж.

3. Для забезпечення безпеки та охорони життя і здоров'я працівників роботодавець вживає на всіх рівнях управління заходи щодо організації профілактики ризиків для життя та здоров'я працівників, забезпечення їх інформування та навчання.

4. Роботодавець зобов'язаний проводити консультації з працівниками щодо всіх

Враховано
частково

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1535.	Стаття 274. Обов'язки працівника щодо охорони праці	<p>питань, що стосуються безпеки та охорони життя і здоров'я на робочому місці, надавати обґрунтовану відповідь або мотивовану відмову з порушеного працівником питання.</p> <p>5. Якщо діяльність кількох підприємств здійснюється одночасно в одній робочій зоні, роботодавці повинні:</p> <ul style="list-style-type: none"> співробітничати з метою реалізації вимог безпеки, гігієни праці та охорони життя і здоров'я працівників; з урахуванням характеру діяльності координувати свої дії в питаннях безпеки та профілактики ризиків; інформувати один одного та своїх працівників про ці ризики." <p><u>-1504- Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)</u> статтю 274 викласти у такій редакції:</p> <p>„Стаття 275. Обов'язки працівника щодо охорони праці</p> <p>1. Працівник зобов'язаний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) наскільки дозволяє можливість, дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, на яких можуть вплинути його дії чи помилки під час роботи, відповідно до пройденого ним навчання та інструкцій, наданих йому роботодавцем; 2) правильно і за призначенням використовувати робоче обладнання, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці; 3) правильно використовувати надані йому в розпорядження засоби індивідуального захисту та після використання повертати їх на передбачене для цього місце; 4) не відключати, не змінювати або не переставляти за власною ініціативою захисні пристосування, встановлені на робочому обладнанні, будівлях та спорудах, використовувати захисні пристосування тільки за призначенням; 5) проходити обов'язкові медичні огляди; 6) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженою найманими працівниками особою з питань охорони праці щодо виконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, а також щодо оцінки та профілактики ризиків 	Відхилено	Стаття 277. Обов'язки працівника щодо охорони праці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

для його життя та здоров'я.”

1536. 1. Працівник зобов'язаний:

1537. 1) знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

1538. 2) дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, які його оточують, під час виконання робіт чи перебування на території юридичної особи;

1539. 3) проходити в установленому законодавством порядку періодичний медичний огляд;

1540. 4) співпрацювати з роботодавцем у справі організації належних, безпечних і здорових умов праці, особисто вживати посилюючих заходів для усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і довкіллю; негайно повідомляти про виявлену небезпеку і нещасні випадки свого безпосереднього керівника, роботодавця або спеціалістів служби охорони праці; надавати невідкладну допомогу працівникам, які опинилися в загрозовому для життя чи здоров'я стані.

1541. Стаття 275. Право працівника на охорону праці

-1505- Н.д.Спориви І.Д. (Ресстр.картка №15)
статтю 275 викласти у такій редакції:

„Стаття **276**. Право працівника на охорону праці

1. Працівник під час трудових відносин має право на належні безпечні та здорові умови праці.

2. Працівник та/або уповноважена працівниками особа з питань охорони праці (якщо профспілка в юридичній особі не створювалася) має право брати участь в консультаціях з роботодавцем щодо всіх питань стосовно безпеки та охорони здоров'я на робочому місці.

3. Працівник має право безпосередньо або через первинну профспілкову організацію або уповноважену працівниками особу з питань охорони праці (якщо профспілка в юридичній

1. Працівник зобов'язаний:

1) знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

2) дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, які його оточують, під час виконання робіт чи перебування на території юридичної особи;

3) проходити в установленому законодавством порядку періодичний медичний огляд;

4) співпрацювати з роботодавцем у справі організації належних, безпечних і здорових умов праці, особисто вживати посилюючих заходів для усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і довкіллю; негайно повідомляти про виявлену небезпеку і нещасні випадки свого безпосереднього керівника, роботодавця або спеціалістів служби охорони праці; надавати невідкладну допомогу працівникам, які опинилися в загрозовому для життя чи здоров'я стані.

Стаття 278. Право працівника на охорону праці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>особі не створювалася) звертатись до роботодавця з пропозиціями щодо вжиття необхідних захисних заходів, а також запобігання будь-якій небезпеці для працівників та/або усунення джерел небезпеки.</p> <p>4. Працівники та/або їх представники мають право звертатись до органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, якщо вони вважають, що вжиті роботодавцем заходи і надані у розпорядження засоби недостатні для забезпечення безпеки та охорони здоров'я на робочих місцях.</p> <p>5. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи та за необхідності залишити робоче місце, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, для виробничого середовища або довкілля.</p> <p>Працівники, які при серйозній, безпосередній і невідворотній небезпеці залишили своє робоче місце або небезпечну зону, не повинні зазнати від цього жодних збитків і мають бути захищеними від усіх негативних і неправомірних наслідків.</p> <p>Факт наявності таких виробничих ситуацій в разі потреби підтверджується висновками спеціалістів з охорони праці за участю представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо профспілка в юридичній особі не створювалася).</p>		
1542.	<p>1. Працівник має право на здорові і безпечні умови праці та належні санітарно-побутові умови, що відповідають нормам з охорони праці. При цьому працівник не несе ніяких витрат на заходи з охорони праці.</p>	<p><u>-1506- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину першу статті 275 викласти в наступній редакції:</p>	Відхилено	<p>1. Працівник має право на здорові і безпечні умови праці та належні санітарно-побутові умови, що відповідають нормам з охорони праці. При цьому працівник не несе ніяких витрат на заходи з охорони праці.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1543.	<p>2. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя, здоров'я або людей, які його оточують, для виробничого середовища або довкілля. Працівник зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації в разі потреби підтверджується висновками спеціалістів з охорони праці юридичної особи за участю представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо профспілка в юридичній особі не створювалася).</p>	<p>«Працівник має право на здорові і безпечні умови праці та належні санітарно-побутові умови, що відповідають нормам з охорони праці. При цьому працівник не несе ніяких витрат на заходи з охорони праці крім випадків, якщо з вини працівника було допущено знищення або пошкодження засобів індивідуального захисту, які йому видані».</p> <p><u>-1507- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>В останньому речення частини другої статті 275 слова та знаки «або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо профспілка в юридичній особі не створювалася)» виключити.</p>	Враховано	<p>2. Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя, здоров'я або людей, які його оточують, для виробничого середовища або довкілля. Працівник зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації в разі потреби підтверджується висновками спеціалістів з охорони праці юридичної особи за участю представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p>
1544.	<p>Стаття 276. Максимальні норми піднімання та переміщення вантажу</p>	<p><u>-1508- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Статтю 275 доповнити номиви частинами такого змісту:</p> <p>«3. Відмова працівника від виконання роботи у випадках, визначених частиною другою цієї статті, не є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.</p> <p>4. Працівникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань, звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного управління охороною праці та нагляду за дотриманням трудового законодавства.»</p> <p><u>-1509- Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)</u> <u>статтю 276 виключити.</u></p>	Відхилено	<p>Стаття 279. Максимальні норми піднімання та переміщення вантажу</p> <p>3. Відмова працівника від виконання роботи у випадках, визначених частиною другою цієї статті, не є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.</p> <p>4. Працівникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань, звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного управління охороною праці та нагляду за дотриманням трудового законодавства.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1545.	<p>1. З метою забезпечення безпечних умов праці роботодавець зобов'язаний забезпечити дотримання під час виконання робіт максимальних норм піднімання та переміщення вантажу для працівників, у тому числі працюючих жінок, неповнолітніх працівників та інвалідів, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p>	<p><u>-1510- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</u> статтю 276 доповнити частиною другою такого змісту: «2. Забороняється залучати до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до одного року.»;</p>	Відхилено	<p>1. З метою забезпечення безпечних умов праці роботодавець зобов'язаний забезпечити дотримання під час виконання робіт максимальних норм піднімання та переміщення вантажу для працівників, у тому числі працюючих жінок, неповнолітніх працівників та працівників з інвалідністю, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p>
1546.	<p>Стаття 277. Навчання з питань охорони праці</p>	<p><u>-1511- Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)</u> статтю 277 викласти у такій редакції: „1. Роботодавець за власний рахунок повинен забезпечити, щоб кожен працівник під час прийняття на роботу і в процесі роботи пройшов інструктаж, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Навчання з питань охорони праці повинно враховувати нові ризики чи ризики, що змінилися, і за необхідності періодично повторюватись. 2. Інструктаж, навчання та перевірка знань відповідно до частини першої цієї статті, повинні проводитись у робочий час. 3. Представники первинної профспілкової організації або уповноважена працівниками особа з питань охорони праці (якщо профспілка в юридичній особі не створювалася) мають право проходити відповідне навчання за рахунок роботодавця та у робочий час. 4. Роботодавець повинен отримати базові знання з оцінки та управління ризиками для життя і здоров'я працівників під час роботи, вміти застосовувати їх на практиці.”</p>	Відхилено	<p>Стаття 280. Навчання з питань охорони праці</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1547.	1. Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок коштів роботодавця інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки в разі виникнення аварій згідно з типовим положенням, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.			1. Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок коштів роботодавця інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки в разі виникнення аварій згідно з типовим положенням, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства.
1548.	2. Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі для відповідних видів робіт, повинні щороку проходити за рахунок коштів роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.			2. Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі для відповідних видів робіт, повинні щороку проходити за рахунок коштів роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства.
1549.	3. Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, до прийняття на роботу і потім періодично (один раз на три роки) проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці в установленому порядку.			3. Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, до прийняття на роботу і потім періодично (один раз на три роки) проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці в установленому порядку.
1550.	4. Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які в установленому порядку не пройшли інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці.			4. Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які в установленому порядку не пройшли інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці.
1551.	5. У разі виявлення незадовільного рівня знань з питань охорони праці працівники, у тому числі посадові особи, повинні в місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.			5. У разі виявлення незадовільного рівня знань з питань охорони праці працівники, у тому числі посадові особи, повинні в місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.
1552.	Стаття 278. Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами	-1512- Н.д.Снорин І.Д. (Ресстр.картка №15) у статті 278: частину першу викласти у такій редакції: „1. Якщо неможливе усунення чи значне обмеження ризиків для життя та здоров'я працівників за допомогою технічних засобів колективного захисту або шляхом організації праці, працівники безоплатно забезпечуються спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, а також мийними та знешкоджувальними	Відхилено	Стаття 281. Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>засобами у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха, що не передбачені трудовим договором, також повинні бути забезпечені зазначеними засобами.”;</p> <p>у частині другій слова „понад встановлені норми” виключити;</p> <p>частину четверту виключити;</p> <p>у зв'язку з цим частину п'яту вважати частиною четвертою.</p>		
1553.	<p>1. У випадках, передбачених законодавством, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також миючі та знешкоджуючі засоби. Працівники, які залучаються до виконання разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха та інших невідкладних робіт, що не передбачено трудовим договором, також повинні забезпечуватися зазначеними засобами.</p>			<p>1. У випадках, передбачених законодавством, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також миючі та знешкоджуючі засоби. Працівники, які залучаються до виконання разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха та інших невідкладних робіт, що не передбачено трудовим договором, також повинні забезпечуватися зазначеними засобами.</p>
1554.	<p>2. Згідно з колективним договором роботодавець може додатково понад встановлені норми видавати працівникові засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.</p>			<p>2. Згідно з колективним договором роботодавець може додатково понад встановлені норми видавати працівникові засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.</p>
1555.	<p>3. У разі передчасного зношення спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх безоплатно.</p>			<p>3. У разі передчасного зношення спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх безоплатно.</p>
1556.	<p>4. У разі невиконання роботодавцем обов'язку щодо своєчасного забезпечення працівника спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами працівник має право придбати їх за власні кошти, а роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику вартість придбаних засобів протягом місяця.</p>	<p><u>-1513- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>Частини четверту та п'яту статті 278 проекту та частину четверту статті 279 проекту необхідно доповнити словами «у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».</p>	Відхилено	<p>4. У разі невиконання роботодавцем обов'язку щодо своєчасного забезпечення працівника спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами працівник має право придбати їх за власні кошти, а роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику вартість придбаних засобів протягом місяця.</p>
1557.	<p>5. На роботодавця покладаються обов'язки щодо створення умов для зберігання спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів</p>	<p><u>-1514- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p>	Враховано	<p>5. На роботодавця покладаються обов'язки щодо створення умов для зберігання спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	індивідуального захисту, забезпечення їх хімічного чищення та прання. У разі невиконання роботодавцем обов'язку щодо забезпечення хімічного чищення та прання зазначених засобів працівник має право здійснити це за власні кошти, а роботодавець зобов'язаний відшкодувати витрати працівника.	Останнє речення частини п'ятої статті 278 виключити. <u>-1515- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 278 доповнити новою частиною такого змісту: «6. Забороняється доручати працівникові самостійно придбавати, прати, зберігати, чистити та дезінфікувати засоби індивідуального захисту.»	Враховано	захисту, забезпечення їх хімічного чищення та прання. 6. Забороняється доручати працівникові самостійно придбавати, прати, зберігати, чистити та дезінфікувати засоби індивідуального захисту.
1558.	Стаття 279. Забезпечення працівників молоком і лікувально-профілактичним харчуванням	<u>-1516- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> Статтю 279 викласти в наступній редакції: «1. Умови та порядок забезпечення працівників, зайнятих на роботах в умовах перевищення гігієнічних нормативів лікувально-профілактичним харчуванням, визначаються колективними угодами та договорами. 2. Категорії працівників, яким надається лікувально-профілактичне харчування, визначаються в колективному договорі. 3. Рекомендований перелік професій і посад виробництв для забезпечення працівників лікувально-профілактичним харчуванням, а також раціонів лікувально-профілактичного харчування визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення. 4. У колективних договорах та угодах	Відхилено	Стаття 282. Забезпечення працівників молоком і лікувально-профілактичним харчуванням

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>можуть визначатись умови та порядок компенсування вартості лікувально-профілактичного харчування за роздрібними цінами, що склалися на місцевому ринку»</p> <p><u>-1517- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>В назві статі 279 слова «молоко і» виключити.</p> <p><u>-1518- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 279 викласти в такій редакції: «На роботах з шкідливими та особливо шкідливими умовами праці, в гарячих цехах і виробничих дільницях працівники забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням.</p> <p>2. Категорії працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування, визначаються в колективному договорі. Перелік виробництв, професій і посад із шкідливими умовами праці, на яких роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівників безоплатним лікувально-профілактичним харчуванням, порядок такого забезпечення, раціони лікувально-профілактичного харчування, а також випадки у яких роботодавець має право замінити лікувально-профілактичне харчування грошовою компенсацією працівнику, порядок здійснення та розміри такої компенсації</p>	Відхилено	
			Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.».</p> <p><u>-1519- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p><u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>Статтю 279 викласти в такій редакції»</p> <p>«1. На роботах із шкідливими умовами праці працівники забезпечуються молоком чи іншими рівноцінними харчовими продуктами. Перелік робіт, під час виконання яких працівники мають право на отримання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, визначається колективним договором відповідно до переліку хімічних речовин, у роботі з якими в профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.</p> <p>2. На роботах з особливо шкідливими умовами праці працівники забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням. Категорії працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування, визначаються в колективному договорі. Перелік виробництв, професій і посад із особливо шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на безоплатне лікувально-профілактичне харчування, а також раціони лікувально-профілактичного харчування затверджуються центральним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення</p> <p>3. Порядок видачі молока та інших рівноцінних харчових продуктів, а також забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням встановлюється центральним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері охорони здоров'я.</p> <p>4. У разі невиконання роботодавцем обов'язків, передбачених цією статтею, роботодавець зобов'язаний компенсувати їм вартість молока або лікувально-профілактичного харчування у порядку,</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>1559. 1. На роботах із шкідливими умовами праці працівники забезпечуються молоком чи іншими рівноцінними харчовими продуктами. Перелік робіт, під час виконання яких працівники мають право на отримання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, визначається колективним договором відповідно до переліку хімічних речовин, у роботі з якими в профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.</p> <p>1560. 2. На роботах з особливо шкідливими умовами праці працівники забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням. Категорії працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування, визначаються в колективному договорі. Перелік виробництв, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на безоплатне лікувально-профілактичне харчування, а також раціони лікувально-профілактичного харчування затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення</p> <p>1561. 3. Порядок забезпечення молоком чи іншими рівноцінними харчовими продуктами, а також лікувально-профілактичним харчуванням встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p> <p>1562. 4. У разі невиконання роботодавцем обов'язків щодо забезпечення працівників молоком, лікувально-профілактичним харчуванням роботодавець зобов'язаний протягом місяця компенсувати їм вартість молока або лікувально-профілактичного харчування за роздрібними цінами, що склалися на місцевому ринку.</p> <p>1563. Стаття 280. Забезпечення працівників гарячих</p>	<p>визначеному колективним договором.»</p> <p>-1520- Н.д.Шунко А.Ф. (Ресстр.картка №35) Частина 4 виключити</p> <p>-1521- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. На роботах із шкідливими умовами праці працівники забезпечуються молоком чи іншими рівноцінними харчовими продуктами. Перелік робіт, під час виконання яких працівники мають право на отримання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, визначається колективним договором відповідно до переліку хімічних речовин, у роботі з якими в профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p> <p>2. На роботах з особливо шкідливими умовами праці працівники забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням. Категорії працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування, визначаються в колективному договорі. Перелік виробництв, професій і посад із особливо шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на безоплатне лікувально-профілактичне харчування, а також раціони лікувально-профілактичного харчування затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p> <p>3. Порядок видачі молока та інших рівноцінних харчових продуктів, а також забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням встановлюється центральним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері охорони здоров'я.</p> <p>4. У разі невиконання роботодавцем обов'язків, передбачених цією статтею, роботодавець зобов'язаний компенсувати їм вартість молока або лікувально-профілактичного харчування у порядку, визначеному колективним договором.</p> <p>Стаття 283. Забезпечення працівників,</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	виробництв газованою солоною водою	<p><u>№270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>Статтю 280 викласти в наступній редакції: «1. Умови та порядок забезпечення працівників, зайнятих на роботах в умовах перевищення гігієнічних нормативів, газованою солоною водою, визначаються колективними угодами та договорами. 2. Категорії працівників, яким надається газована солона вода, визначаються в колективному договорі. 3. Рекомендований перелік професій і посад виробництв для забезпечення працівників газованою солоною водою визначається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення»</p> <p><u>-1522- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 280 виключити.</p>	Відхилено	зайнятих на гарячих участках (дільницях) робіт, питною підсоленою водою
1564.	1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників гарячих цехів і виробничих дільниць газованою солоною водою.	<p><u>-1523- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Назву статті 280 та її зміст викласти в такій редакції: «Стаття 280. Забезпечення працівників, зайнятих на гарячих участках (дільницях), робіт питною підсоленою водою</p>	Враховано	1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, зайнятих на гарячих участках (дільницях) робіт, питною підсоленою водою.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1565.	2. Перелік виробництв (цехів і виробничих ділянок) і правила забезпечення їх працівників газованою солоною водою встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.	1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, зайнятих на гарячих участках (дільницях), робіт питною підсоленою водою».		
1566.	Стаття 281. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій	<p><u>-1524- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> назву статті 281 викласти в такій редакції: «Стаття 281. Обов'язковий медичний огляд та медичне обслуговування працівників деяких категорій»;</p> <p><u>-1525- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У статті 281: назву викласти в такій редакції: "Стаття 281. Обов'язковий медичний огляд та медичне обслуговування працівників деяких категорій"; друге речення частини першої викласти в такій редакції: "Перелік професій та видів робіт, працівники на яких підлягають медичному огляду, строк і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я населення."; доповнити частиною другою такого змісту: "2. На підприємствах з чисельністю 100 і більше працівників і на яких є робочі місця з важкими та/або шкідливими, небезпечними умовами праці, а також з метою надання працівникові першої медичної допомоги під час нещасного випадку на виробництві роботодавцем забезпечується надання медичної допомоги через створенні ним</p>	Відхилено	Стаття 284. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій
			Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1567.	<p>1. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (у разі прийняття на роботу) і періодичного (протягом трудової діяльності) медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі для відповідних видів робіт, а також щорічного обов'язкового медичного огляду працівників віком до двадцяти одного року. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, строк і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.</p>	<p>пункти охорони здоров'я або на підставі укладених договорів про надання медичної допомоги з іншими юридичними особами."</p> <p>-1526- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</p> <p>частину першу статті 281 викласти в наступній редакції: «Роботодавець зобов'язаний за власні кошти організувати проведення обов'язкових медичних оглядів працівників, зайнятих на роботах в умовах перевищення гігієнічних нормативів. Перелік професій, працівники яких підлягають обов'язковим медичним оглядам, строки і порядок їх проведення визначаються в колективних договорах і угодах з урахуванням результатів атестації робочих місць та рекомендацій, встановлених центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення. Витрати пов'язані з проведення обов'язкових медичних оглядів відносяться роботодавцем на собівартість».</p> <p>-1527- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144) Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</p> <p>друге речення частини першої статті 281 викласти в такій редакції: «Перелік професій та видів робіт, працівники на яких підлягають медичному огляду, строк і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я населення.»;</p> <p>-1528- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (у разі прийняття на роботу) і періодичного</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (у разі прийняття на роботу) і періодичного (протягом трудової діяльності) медичного огляду працівників, працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі для відповідних видів робіт, а також щорічного обов'язкового медичного огляду працівників віком до двадцяти одного року. Перелік професій, посад та видів робіт працівники на яких підлягають медичному огляду, строк і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що здійснює формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я населення.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>(протягом трудової діяльності) медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці (в тому числі і психіатричного) або таких, де є потреба у професійному доборі для відповідних видів робіт, а також щорічного обов'язкового медичного огляду працівників віком до двадцяти одного року. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, строк і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.</p> <p><u>-1529- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> статт. 281 доповнити частиною другою такого змісту: «2. На підприємствах з чисельністю 100 і більше працівників і на яких є робочі місця з важкими та/або шкідливими, небезпечними умовами праці, а також з метою надання працівникові першої медичної допомоги під час нещасного випадку на виробництві роботодавцем забезпечується надання медичної допомоги через створенні ним пункти охорони здоров'я або на підставі укладених договорів про надання медичної допомоги з іншими юридичними особами.»</p>	Відхилено	
1568.	Стаття 282. Розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	<u>-1530- Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)</u> назву статті 282 після слова „захворювань” доповнити словами „та аварій”;	Враховано	Стаття 285. Розслідування нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та аварій
1569.	1. Роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок.	<u>-1531- Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)</u> частину першу статті 282 після слова „захворювань” доповнити словами „та аварій”;	Враховано	1. Роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок.
1570.	2. Розслідування нещасного випадку проводиться за участю представника первинної профспілкової організації або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо профспілка в юридичній особі не створювалася). У	<u>-1532- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частина 2-6 викласти у двох частинах 2 та 3 в такій редакції:	Враховано	2. Розслідування нещасного випадку проводиться за участю представника первинної профспілкової організації або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці. У розслідуванні має право взяти участь потерпілий працівник або його довірена

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	розслідуванні має право взяти участь потерпілий працівник або його довірена особа.	<p>«2. Розслідування нещасного випадку проводиться за участю представника первинної профспілкової організації або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці. У розслідуванні має право взяти участь потерпілий працівник або його довірена особа.</p> <p>3. Роботодавець негайно повідомляє про нещасний випадок центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, родичів постраждалого або загиблого працівника та виборний орган первинної профспілкової організації»</p>		особа.
1571.	3. За підсумками розслідування нещасного випадку роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або його довірений особі не пізніше трьох днів з дня закінчення розслідування.			3. Роботодавець негайно повідомляє про нещасний випадок центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, родичів постраждалого або загиблого працівника та виборний орган первинної профспілкової організації.
1572.	4. У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого або його довіреної особи із змістом акта питання вирішується посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці рішення якої є обов'язковим для роботодавця. У разі незгоди роботодавця або потерпілого з цим рішенням спір розглядається вищим органом державного нагляду за охороною праці або судом. Профспілки мають право внести уповноваженим органам або посадовим особам, які розглядають спір, свої висновки про причини нещасного випадку на виробництві.			
1573.	5. Нещасні випадки з тяжкими наслідками розслідуються у спеціальному порядку комісіями, що призначаються уповноваженими на те центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, іншими органами виконавчої влади або Кабінетом Міністрів України відповідно до законодавства. За цих			

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	обставин роботодавець зобов'язаний видати кожному потерпілому (довіреній особі) акт за встановленою формою не пізніше трьох днів з дня закінчення роботи комісії із спеціального розслідування нещасного випадку.			
1574.	6. Порядок проведення розслідування обставин і причин виникнення професійних захворювань затверджується Кабінетом Міністрів України.			
1575.	Стаття 283. Фінансування охорони праці роботодавцем	<p><u>-1533- Н.д.Спориш І.Д. (Ресстр.картка №15)</u> Стаття 283. Фінансування охорони праці роботодавцем</p> <p>1. Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Заходи щодо безпеки, гігієни та охорони життя і здоров'я ні в якому разі не повинні здійснюватись за рахунок коштів працівника.</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний визначати ефективні профілактичні заходи (на основі результатів оцінки ризиків) для забезпечення безпеки та охорони життя і здоров'я працівників, та виділяти на їх реалізацію необхідні кошти з урахуванням визначених законом мінімальних витрат на ці цілі.</p>	Відхилено	Стаття 286. Фінансування охорони праці роботодавцем
1576.	1. Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Працівник не несе ніяких витрат на заходи з цих питань.	<p><u>-1534- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u> друге речення частини першої статті 283– виключити</p>	Відхилено	1. Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Працівник не несе ніяких витрат на заходи з цих питань.
1577.	2. Роботодавець зобов'язаний визначати ефективні комплексні заходи, з метою доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці та виділяти на їх реалізацію необхідні кошти з урахуванням визначених законом мінімальних витрат на ці цілі.	<p><u>-1535- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У частині другій статі 283 слова «Роботодавець зобов'язаний визначати</p>	Враховано	2. Роботодавець зобов'язаний визначати та реалізовувати ефективні комплексні заходи, з метою доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці та виділяти на їх реалізацію необхідні кошти з урахуванням визначених законом мінімальних витрат на ці цілі.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		ефективні комплексні заходи» замінити словами «Роботодавець зобов'язаний визначати та реалізовувати ефективні комплексні заходи».		
1578.	Глава 11. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування	<u>-1536- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> Главу 11. «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування» вилучити.	Відхилено	Глава 11. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування
1579.	Стаття 284. Особи, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню			Стаття 287. Особи, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню
1580.	1. Працівники, праця яких регулюється трудовим законодавством, у тому числі члени виробничих кооперативів, фермерських господарств, особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.	<u>1537- Н.д.Лабазюк С.П. (Ресстр.картка №188)</u> <u>Н.д.Бакуненко О.Б. (Ресстр.картка №346)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u> у статті 284 (глава 11, книга третя) слова «у тому числі члени виробничих кооперативів, фермерських господарств» виключити;	Відхилити	1. Працівники, праця яких регулюється трудовим законодавством, у тому числі члени виробничих кооперативів, фермерських господарств, особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню відповідно до закону.
1581.	Стаття 285. Види матеріального забезпечення та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням			Стаття 288. Види матеріального забезпечення та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням
1582.	1. Види матеріального забезпечення та соціальних послуг, що надаються за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням працівникам, а в деяких випадках і членам їхніх сімей, умови їх надання та розміри визначаються законом.			1. Види матеріального забезпечення та соціальних послуг, що надаються за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням працівникам, а в деяких випадках і членам їхніх сімей, умови їх надання та розміри визначаються законом.
1583.	Стаття 286. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування	<u>-1538- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> Статтю 286 виключити, оскільки концепція надання соціальних послуг без сплати страхових внесків (навіть не з вини працівника), запропонована авторами проекту, є хибною і дуже небезпечною. Декларування соціального захисту, не забезпеченого фінансово, призведе до виникнення соціального конфлікту.	Відхилено	Стаття 289. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування
1584.	1. Основним джерелом коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є єдиний внесок на	<u>-1539- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u>	Враховано	1. Основним джерелом коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є єдиний внесок на загальнообов'язкове

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	загальнообов'язкове державне соціальне страхування, який у встановленому законом розмірі, сплачується роботодавцями та працівниками. Інші джерела коштів, необхідних для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, визначаються відповідними законами.	Частина першу статті 286 викласти в такій редакції «1. Основним джерелом коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, який у встановленому законом розмірі, сплачується роботодавцем. Інші джерела коштів, необхідних для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, визначаються відповідними законами.»		державне соціальне страхування, який у встановленому законом розмірі, сплачується роботодавцем. Інші джерела коштів, необхідних для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, визначаються відповідними законами.
1585.	2. Несплата або несвоєчасна сплата роботодавцем єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не може бути підставою для відмови працівникам у наданні матеріального забезпечення (у тому числі виплати пенсії) та соціальних послуг із фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування або у включенні відповідних періодів роботи до страхового стажу, якщо працівник надасть докази перебування у трудових відносинах на момент виникнення страхового випадку або в інший відповідний період.	-1540- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407) Частина другу статті 286 – виключити	Відхилено	2. Несплата або несвоєчасна сплата роботодавцем єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не може бути підставою для відмови працівникам у наданні матеріального забезпечення (у тому числі виплати пенсії) та соціальних послуг із фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування або у включенні відповідних періодів роботи до страхового стажу, якщо працівник надасть докази перебування у трудових відносинах на момент виникнення страхового випадку або в інший відповідний період.
1586.	КНИГА ЧЕТВЕРТА	-1541- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98) Частина другу статті 286 проекту необхідно виключити, як таку що суперечить статті 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».	Відхилено	КНИГА ЧЕТВЕРТА
1587.	Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців			Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців
1588.	Глава 1. Особливості праці працівників із сімейними обов'язками			Глава 1. Особливості праці працівників із сімейними обов'язками
1589.	Стаття 287. Працівники із сімейними обов'язками			Стаття 290. Працівники із сімейними обов'язками
1590.	1. Працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, - інший	-1542- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)	Відхилено	1. Працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, - інший член

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

член сім'ї.

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Статтю 287 доповнити частиною 1 такого змісту «1. Працівниками із сімейними обов'язками визнаються чоловіки та жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.

Працівниками із сімейними обов'язками визнаються також чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують на їхній догляд чи допомогу, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.», частину 1 вважати частиною 2.

-1543- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)

Статтю 287 доповнити новою частиною такого змісту:

«2. Одинокa мати — жінка, у свідоцтві про народження дитини якої запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, жінка, яка має дитину, батька якої позбавлено батьківських прав, або батько помер або його визнано таким, що зник без вісті.

Одинокий батько – чоловік, який має дитину, матір якої позбавлено батьківських прав, або матір померла або її визнано такою, що зникла без вісті.»

1591. Стаття 288. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок

сім'ї.

Враховано

2. Одинокa мати — жінка, у свідоцтві про народження дитини якої запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, жінка, яка має дитину, батька якої позбавлено батьківських прав, або батько помер або його визнано таким, що зник без вісті.

Одинокий батько – чоловік, який має дитину, матір якої позбавлено батьківських прав, або матір померла або її визнано такою, що зникла без вісті.

Стаття 291. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1592.	<p>1. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Ця заборона не поширюється на підземну працю жінок, які займають керівні посади і не виконують фізичних робіт, зайняті санітарним і соціально-побутовим обслуговуванням, навчаються професіям і допущені до проходження практики в підземних частинах шахт, якщо це не пов'язано з виконанням фізичних робіт, а також на працю жінок, які під час виконання трудових обов'язків періодично спускаються до підземних частин шахт і не виконують там фізичних робіт.</p>	<p><u>-1544- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>У частині третій статті 288 слова «реалізує» замінити словом «формує»</p>	Враховано	<p>1. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Ця заборона не поширюється на підземну працю жінок, які займають керівні посади і не виконують фізичних робіт, зайняті санітарним і соціально-побутовим обслуговуванням, навчаються професіям і допущені до проходження практики в підземних частинах шахт, якщо це не пов'язано з виконанням фізичних робіт, а також на працю жінок, які під час виконання трудових обов'язків періодично спускаються до підземних частин шахт і не виконують там фізичних робіт.</p> <p>2. Забороняється залучення жінок до підймання та переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p>
1593.	<p>2. Забороняється залучення жінок до підймання та переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p>			<p>2. Забороняється залучення жінок до підймання та переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p>
1594.	<p>3. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання та переміщення важких предметів жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.</p>	<p><u>-1545- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 3 статті 288 доповнити абзацом другим наступного змісту: «Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці повинен переглядати, а в разі необхідності, оновлювати перелік важких робіт та робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання та переміщення важких предметів, але не рідше ніж раз на 5 років.»</p>	Відхилити	<p>3. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання та переміщення важких предметів жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.</p>
1595.	Стаття 289. Гарантії при прийнятті на роботу	<u>-1546- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка</u>	Враховано	Стаття 292. Гарантії при прийнятті на роботу

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	вагітних жінок і жінок, які мають дітей	<p><u>№378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> В назві статті 289 слово «жінок» замінити словом «працівників»</p>	Враховано редакційно	вагітних жінок і працівників, які мають дітей
1596.	1. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років або дитини-інваліда, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до п'ятнадцяти років.	<p><u>-1547- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> у назві статті 289 слова «і жінок» замінити на слова «і осіб»</p> <p><u>-1548- Н.д.Шухевич Ю.Р. (Ресстр.картка №416)</u> Частину першу статті 289 проекту після слова «років» доповнити словами «дитини-інваліда або повнолітньої дитини – інваліда з дитинства І групи».</p>	Відхилити	1. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років або дитини-інваліда, а одиноким матерям (батькам) - за наявності дитини віком до п'ятнадцяти років.
		<p><u>-1549- Н.д.Дерев'янка Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині першій статті 289 слова після слів «одиноким матерям» додати слово «батькам».</p>	Враховано	
		<p><u>-1550- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> у частині першій статті 289 слова «або дитини-інваліда, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до п'ятнадцяти років» замінити словами «а також жінкам або чоловікам, які самостійно виховують дитину-інваліда, дитину віком до п'ятнадцяти років»</p>	Відхилити	
		<p><u>-1551- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Частину 1 статті 289 законопроекту після слів «одиноким матерям» доповнити словами «чи батькам».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1552- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p>	Відхилити	

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1597. Стаття 290. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років	<p><u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u></p> <p>В частині 1 статті 289 слово «жінкам» замінити словом «працівникам», слова «одиноким матерям» замінити словами «одиноким батькам незалежно від статі».</p> <p><u><i>-1553- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</i></u> <u><i>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u></p> <p>В назві статті 290 слова «жінок, які мають дітей» замінити словами «працівників, які мають дітей».</p>	Відхилити	Стаття 293. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років
1598. 1. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку (норми обслуговування) чи за їх згодою вони можуть бути переведені на іншу роботу, яка є легшою і/або виключає вплив несприятливих виробничих факторів. Якщо при цьому заробітна плата виявиться нижчою від середньої заробітної плати за попередні два календарні місяці, роботодавець здійснює відповідну доплату за весь час переведення.	<p><u><i>-1554- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</i></u></p> <p>Частину 1 статті 290 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. Жінки, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), лише за їх письмовою згодою.»</p>	Відхилити	1. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку (норми обслуговування) чи за їх згодою вони можуть бути переведені на іншу роботу, яка є легшою і/або виключає вплив несприятливих виробничих факторів. Якщо при цьому заробітна плата виявиться нижчою від середньої заробітної плати за попередні два календарні місяці, роботодавець здійснює відповідну доплату за весь час переведення.
1599. 2. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і/або виключає вплив несприятливих виробничих факторів, така жінка підлягає звільненню від роботи із збереженням середньої заробітної плати за всі робочі дні до надання іншої роботи за рахунок коштів роботодавця.			2. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і/або виключає вплив несприятливих виробничих факторів, така жінка підлягає звільненню від виконання роботи із збереженням середньої заробітної плати за всі робочі дні до надання іншої роботи за рахунок коштів роботодавця.
1600. 3. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середньої заробітної плати за попереднім місцем	<p><u><i>-1555- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</i></u> <u><i>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</i></u></p>	Відхилити	3. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середньої заробітної плати за попереднім місцем

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	роботи до досягнення дитиною трирічного віку.			роботи до досягнення дитиною трирічного віку.
1601.	4. Якщо заробітна плата на легшій роботі є вищою від отримуваної до переведення, жінкам, зазначеним у частинах першій і третій цієї статті, виплачується фактична заробітна плата.	<p><u><i>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</i></u> <u><i>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</i></u> <u><i>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</i></u> частину третьої статті 290– виключити</p>	Відхилити	4. Якщо заробітна плата на легшій роботі є вищою від отримуваної до переведення, жінкам, зазначеним у частинах першій і третій цієї статті, виплачується фактична заробітна плата.
1602.	Стаття 291. Обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят	<p><u><i>-1556- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</i></u> Частина четверту статті 290 виключити.</p>	Відхилити	Стаття 294. Обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят
		<p><u><i>-1557- Н.д.Тимошенко Юл.В. (Ресстр.картка №435)</i></u> <u><i>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</i></u> Статтю 291 викласти у такій редакції: «Стаття 291. Обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят 1. Жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, не можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу).»</p>	Відхилити	
		<p><u><i>-1558- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</i></u> <u><i>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> В назві статті 291 слово «жінок» замінити словами «працівників із сімейними обов'язками».</p>	Відхилити	
		<p><u><i>-1559- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</i></u> назву статті та частину першу статті 291 після слова «жінок» доповнити словами «та чоловіків»</p>	Відхилити	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1560- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Іллєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>Статтю 291 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«Стаття 291. Обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят</p> <p>1. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), лише за їх письмовою згодою.»</p>	Відхилити	
		<p><u>-1561- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Статтю 291 викласти в такій редакції</p> <p>"Стаття 291. Обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят</p> <p>1. Жінки, які мають дітей віком до шести років або дитину-інваліда, не можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу).</p> <p>2. Жінки, які мають дітей віком від семи до чотирнадцяти років можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), лише за їх письмовою згодою та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)."</p>	Відхилити	
1603.	1. Жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота	<p><u>-1562- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u></p> <p>частину першу статті 291 після слів «дитину-інваліда» доповнити часткою «не»</p>	Відхилити	1. Жінки, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>замінити словами «працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років».</p> <p><u>-1569- Н.д.Шпенев Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p> <p>У частині першій статті 291 слова «віком до чотирнадцяти років» замінити словами «віком від трьох до чотирнадцяти років».</p>	Відхилити	
1604.	Стаття 292. Гарантії на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю			<p>Стаття 295. Гарантії на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю</p>
1605.	Роботодавець зобов'язаний увільнити вагітну жінку від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю, якщо ці обстеження мають проводитись у робочий час. На час проведення медичного обстеження за вагітною жінкою зберігається середній заробіток за місцем роботи.			<p>Роботодавець зобов'язаний увільнити вагітну жінку від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю, якщо ці обстеження мають проводитись у робочий час. На час проведення медичного обстеження за вагітною жінкою зберігається середній заробіток за місцем роботи.</p>
1606.	Стаття 293. Перерви для годування дитини			<p>Стаття 296. Перерви для годування дитини</p>
1607.	1. Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. За наявності двох і більше дітей віком до півтора року встановлюються перерви тривалістю не менше години.			<p>1. Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. За наявності двох і більше дітей віком до півтора року встановлюються перерви тривалістю не менше години.</p>
1608.	2. Порядок надання перерв для годування дитини встановлюється роботодавцем за письмовою заявою матері та може передбачати об'єднання перерв. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються в розмірі середньомісячної заробітної плати.	<p><u>-1570- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 2 статті 293 після слів «об'єднання перерв» доповнити словами «або скорочення робочого часу на початку та наприкінці робочого дня за рахунок перерв для годування.».</p> <p><u>-1571- Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p>	Відхилено	<p>2. Порядок надання перерв для годування дитини встановлюється роботодавцем за письмовою заявою матері та може передбачати об'єднання перерв. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються в розмірі середньомісячної заробітної плати.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

У статті 293 додати частину третю такого змісту:

«За заявою матері, яка має грудну дитину, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний протягом 14 днів створити матері за місцем роботи сприятливі та належні умови для годування грудної дитини шляхом забезпечення її та дитини окремою облаштованою кімнатою. Кімната для годування грудних дітей повинна відповідати вимогам Державних санітарних норм та правил».

1609. Стаття 294. Особливості правового регулювання праці інших працівників із сімейними обов'язками

1610. 1. Гарантії, встановлені частиною третьою статті 132, статтею 139, пунктом 1 частини другої статті 180, пунктом 4 частини другої статті 181, статтями 195, 197, пунктами 1, 3, 4 частини першої статті 198, частиною третьою статті 254, статтею 291 цього Кодексу, надаються одному з батьків, опікунів, піклувальників за їх вибором у порядку, визначеному законодавством.

1611. 2. На працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку чи за інвалідом, поширюється дія статті 295 цього Кодексу.

1612. Глава 2. Особливості праці неповнолітніх осіб

1613. Стаття 295. Права неповнолітніх осіб у трудових відносинах

-1572- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)

частину першу статті 294: після слова «встановлені» доповнити словом та цифрами «статтею 108»; після слів «статті 254» доповнити словом та цифрами «статтями 288-289»

-1573- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)
Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)
Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Частина 2 статті 294 викласти в наступній редакції: «На працівників, які здійснюють догляд за членом сім'ї, котрий дійсно потребує на їхній догляд чи допомогу відповідно до медичного висновку чи за інвалідом, поширюється дія статті 295 цього Кодексу.»

Відхилено

Відхилено

Стаття 297. Особливості правового регулювання праці інших працівників із сімейними обов'язками

1. Гарантії, встановлені частиною третьою статті 134, статтею 136, пунктом 1 частини другої статті 182, пунктом 4 частини другої статті 183, статтями 198, 200, пунктами 1-3 частини першої статті 201, частиною третьою статті 257, статтею 293 цього Кодексу, надаються одному з батьків, опікунів, піклувальників за їх вибором у порядку, визначеному законодавством.

2. На працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку чи за особою з інвалідністю, поширюється дія статті 294 цього Кодексу.

Глава 2. Особливості праці неповнолітніх осіб

Стаття 298. Права неповнолітніх осіб у трудових відносинах

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1614.	1. Неповнолітні особи у трудових відносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. Законодавством для неповнолітніх осіб встановлюються особливості правового регулювання охорони праці, робочого часу, часу відпочинку та деяких інших умов праці, з метою охорони їх здоров'я та створення умов для навчання, духовного і фізичного розвитку. Додаткові гарантії неповнолітнім працівникам можуть передбачатися колективним договором.			1. Неповнолітні особи у трудових відносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. Законодавством для неповнолітніх осіб встановлюються особливості правового регулювання охорони праці, робочого часу, часу відпочинку та деяких інших умов праці, з метою охорони їх здоров'я та створення умов для навчання, духовного і фізичного розвитку. Додаткові гарантії неповнолітнім працівникам можуть передбачатися колективним договором.
1615.	Стаття 296. Вимоги щодо використання праці неповнолітніх осіб			Стаття 299. Вимоги щодо використання праці неповнолітніх осіб
1616.	1. Забороняється використання праці неповнолітніх осіб, якщо це завдає шкоди їх здоров'ю, моральності, навчанню, фізичному і духовному розвитку.			1. Забороняється використання праці неповнолітніх осіб, якщо це завдає шкоди їх здоров'ю, моральності, навчанню, фізичному і духовному розвитку.
1617.	2. Держава здійснює заходи з метою запобігання найгіршим формам дитячої праці, забезпечення реабілітації та соціальної допомоги дітям, які залучалися до такої праці.			2. Держава здійснює заходи з метою запобігання найгіршим формам дитячої праці, забезпечення реабілітації та соціальної допомоги дітям, які залучалися до такої праці.
1618.	3. Забороняється використання праці неповнолітніх осіб на підземних чи важких роботах, роботах із шкідливими або небезпечними умовами. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх осіб, затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.	-1574- <u>Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u>	Враховано	3. Забороняється використання праці неповнолітніх осіб на підземних чи важких роботах, роботах із шкідливими або небезпечними умовами. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх осіб, затверджується центральним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.
1619.	4. Прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з виконанням підземних і важких робіт, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, здійснюється за умови досягнення ними вісімнадцятирічного віку на день закінчення навчання. Під час виробничого навчання або виробничої практики неповнолітні особи можуть перебувати на виробництвах та робочих місцях, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці (у тому числі підземними), не більше чотирьох годин на день.	У частині третій статті 296 слова «реалізує» замінити словом «формує»		4. Прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з виконанням підземних і важких робіт, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, здійснюється за умови досягнення ними вісімнадцятирічного віку на день закінчення навчання. Під час виробничого навчання або виробничої практики неповнолітні особи можуть перебувати на виробництвах та робочих місцях, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці (у тому числі підземними), не більше чотирьох годин на день. Прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з роботами, виконання яких

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1620.	<p>5. Забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (роботи у сфері грального бізнесу, роботи з перевезення та продажу алкогольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо). Перелік робіт, на яких забороняється використання праці неповнолітніх осіб, затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.</p>	<p><u>-1575- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>В частину 5 статті 296 після слів «шкоди їх здоров'ю» додати слова «безпосередньо або опосередковано».</p> <p><u>-1576- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>У частині п'ятій статті 296 слова «що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення» замінити словами « що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>може завдати шкоди їх здоров'ю або призвести до негативних наслідків у моральному розвитку, забороняється.</p> <p>5. Забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (роботи у сфері грального бізнесу, роботи з перевезення та продажу алкогольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо). Перелік робіт, на яких забороняється використання праці неповнолітніх осіб, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики.</p>
1621.	<p>6. Забороняється приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб.</p>			<p>6. Забороняється приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб.</p>
1622.	<p>7. Прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з роботами, виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю або призвести до негативних наслідків у моральному розвитку, забороняється.</p>	<p><u>-1577- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>В частині 7 статті 296 слово «або» замінити словами «та/або безпосередньо чи опосередковано».</p>	<p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1623.	8. Набуття неповнолітніми особами повної цивільної дієздатності відповідно до цивільного законодавства не виключає поширення на таких осіб норм цієї статті.	<p><u>-1578- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частина сьому статті 296 викласти останнім абзацем частини четвертої цієї статті, змінивши наступну нумерацію частин.</p>	Враховано	7. Набуття неповнолітніми особами повної цивільної дієздатності відповідно до цивільного законодавства не виключає поширення на таких осіб норм цієї статті.
1624.	Стаття 297. Облік неповнолітніх працівників			Стаття 300. Облік неповнолітніх працівників
1625.	1. Роботодавець повинен вести спеціальний облік неповнолітніх працівників із зазначенням дати їх народження.	<p><u>-1579- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u> У частині першій статті 297 слова «із зазначенням дати їх народження» замінити словами «в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України».</p>	Відхилено	1. Роботодавець повинен вести спеціальний облік неповнолітніх працівників із зазначенням дати їх народження.
1626.	Стаття 298. Медичний огляд неповнолітніх осіб	<p><u>-1580- Н.д.Мартовичкий А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Статтю 298 законопроекту виключити.</p>	Відхилено	Стаття 301. Медичний огляд неповнолітніх осіб
1627.	1. Неповнолітні особи приймаються на роботу лише після проходження попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення ними 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду.			1. Неповнолітні особи приймаються на роботу лише після проходження попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення ними 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду.
1628.	2. Неповнолітні особи, які навчаються професіям, пов'язаним з виконанням важких робіт, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, у тому числі підземних робіт, обов'язково проходять медичний огляд перед виробничою практикою або виробничим навчанням.			2. Неповнолітні особи, які навчаються професіям, пов'язаним з виконанням важких робіт, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, у тому числі підземних робіт, обов'язково проходять медичний огляд перед виробничою практикою або виробничим навчанням.
		<p><u>-1581- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Статтю 298 доповнити частиною 3 такого змісту: «Медичний огляд неповнолітніх</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1629.	Стаття 399. Обмеження підймання і переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для неповнолітніх працівників норми	<p>осіб проводиться за рахунок коштів роботодавця.».</p> <p><u>-1582- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> У номері статті 399. Обмеження підймання і переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для неповнолітніх працівників норми цифру «3» замінити цифрою «2».</p>	Враховано	Стаття 302. Обмеження підймання і переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для неповнолітніх працівників норми
1630.	1. Забороняється залучати неповнолітніх працівників до підймання і переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення предметів для неповнолітніх працівників затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення за погодженням з центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.	<p><u>-1583- Н.д.Денисова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У частині третій статті 299 слова «реалізує» замінити словом «формує»</p>	Враховано	1. Забороняється залучати неповнолітніх працівників до підймання і переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення предметів для неповнолітніх працівників затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення за погодженням з центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.
1631.	Стаття 300. Норми праці для неповнолітніх	<p><u>-1584- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосько І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 2 статті викласти в такій редакції: «Заборона, встановлена частиною шостою статті 296 цього Кодексу і частиною першою цієї статті, не поширюється на митців, професійних творчих працівників засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та інших осіб, які беруть участь у створенні та/або інтерпретації творів, а також на професійних спортсменів.».</p>	Відхилено	Стаття 303. Норми праці для неповнолітніх

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>працівників</p> <p>1632. 1. Для неповнолітніх працівників норми виробітку, часу, обслуговування встановлюються виходячи із загальних норм праці пропорційно до встановленої для них скороченої тривалості робочого часу.</p> <p>1633. 2. Для неповнолітніх осіб, які приймаються на роботу після закінчення загальноосвітніх або професійно-технічних навчальних закладів, а також для тих, які пройшли професійне навчання на виробництві, у випадках і порядку, передбачених трудовим законодавством, угодами, колективними договорами, можуть встановлюватися знижені норми виробітку, часу, обслуговування. Якщо такі норми встановлено, це є підставою для визначення розцінок і розміру заробітку при відрядній формі оплати праці.</p> <p>1634. Стаття 301. Оплата праці неповнолітніх працівників у разі скороченої тривалості робочого часу</p> <p>1635. 1. Заробітна плата неповнолітнім працівникам у разі скороченої тривалості робочого часу виплачується в розмірі, визначеному для повнолітніх працівників відповідних категорій при нормальній тривалості робочого часу. Праця працівників, які не досягли вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за загальними розцінками з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їхнього робочого часу скорочується порівняно з нормальною тривалістю робочого часу.</p> <p>1636. 2. Оплата праці учнів загальноосвітніх, професійно-технічних та студентів вищих навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, здійснюється відповідно до частини першої цієї статті пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.</p> <p>1637. Стаття 302. Заборона залучення неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят</p> <p>1638. 1. Забороняється залучати неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота</p>			<p>працівників</p> <p>1. Для неповнолітніх працівників норми виробітку, часу, обслуговування встановлюються виходячи із загальних норм праці пропорційно до встановленої для них скороченої тривалості робочого часу.</p> <p>2. Для неповнолітніх осіб, які приймаються на роботу після закінчення загальноосвітніх або професійно-технічних навчальних закладів, а також для тих, які пройшли професійне навчання на виробництві, у випадках і порядку, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, колективними договорами, можуть встановлюватися знижені норми виробітку, часу, обслуговування. Якщо такі норми встановлено, це є підставою для визначення розцінок і розміру заробітку при відрядній формі оплати праці.</p> <p>Стаття 304. Оплата праці неповнолітніх працівників у разі скороченої тривалості робочого часу</p> <p>1. Заробітна плата неповнолітнім працівникам у разі скороченої тривалості робочого часу виплачується в розмірі, визначеному для повнолітніх працівників відповідних категорій при нормальній тривалості робочого часу. Праця працівників, які не досягли вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за загальними розцінками з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їхнього робочого часу скорочується порівняно з нормальною тривалістю робочого часу.</p> <p>2. Оплата праці учнів загальноосвітніх, професійно-технічних та студентів вищих навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, здійснюється відповідно до частини першої цієї статті пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.</p> <p>Стаття 305. Заборона залучення неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят</p> <p>1. Забороняється залучати неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота у</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	в які не проводиться.			які не проводиться.
1639.	2. Заборона, встановлена частиною шостою статті 296 цього Кодексу і частиною першою цієї статті, не поширюється на творчих працівників засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та інших осіб, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, а також на професійних спортсменів.			2. Заборона, встановлена частиною шостою статті 299 цього Кодексу і частиною першою цієї статті, не поширюється на творчих працівників засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та інших осіб, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, а також на професійних спортсменів.
1640.	Глава 3. Особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем - фізичною особою	<u>-1585- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Главу 3 Книги четвертої законопроекту (статті 303 - 310) виключити. Главу 4 Книги четвертої вважати Главою 3 Книги четвертої, статті 311 – 398 вважати статтями 303 – 390 відповідно.	Відхилено	Глава 3. Особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем - фізичною особою
1641.	Стаття 303. Роботодавець - фізична особа			Стаття 306. Роботодавець - фізична особа
1642.	1. Роботодавцем вважається - фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб для здійснення господарської діяльності, а також інші фізичні особи, які для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору.	<u>-1586- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> Статтю 303 доповнити частиною другою такого змісту: «2. Трудовий договір з роботодавцем - фізичною особою укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця».	Враховано редакційно у статті 306	Роботодавцем вважається - фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб для здійснення господарської діяльності, а також інші фізичні особи, які використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору.
		<u>-1587- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> Частина першу статті 303 викласти у такій редакції: «Роботодавцем вважається - фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб для здійснення господарської діяльності, а також інші фізичні особи, які використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору».	Враховано	
		<u>-1588- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>центральною владою виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Трудовий договір подається на реєстрацію роботодавцем або за нотаріальним дорученням уповноваженою ним особою не пізніше як протягом тижня після початку роботи працівника.</p>			
1645.	<p>2. Трудовий договір підписується у трьох примірниках (по одному примірнику залишається в кожній із сторін, а один подається до органу державної служби зайнятості, що здійснює реєстрацію трудових договорів).</p>			
1646.	<p>Стаття 305. Внесення змін до трудового договору</p>			<p>Стаття 308. Внесення змін до трудового договору</p>
1647.	<p>1. У будь-який час протягом дії трудового договору за погодженням між роботодавцем - фізичною особою і працівником до нього можуть бути внесені зміни. Зміни до трудового договору вносяться в письмовій формі та реєструються у відповідному органі державної служби зайнятості.</p>	<p><u>-1591- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> У речення другого частини першої статті 305 слова «та реєструються у відповідному органі державної служби зайнятості» вилучити.</p>	Враховано	<p>1. У будь-який час протягом дії трудового договору за погодженням між роботодавцем - фізичною особою і працівником до нього можуть бути внесені зміни. Зміни до трудового договору вносяться в письмовій формі.</p>
1648.	<p>Стаття 306. Ведення трудових книжок</p>	<p><u>-1592- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Лльюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u> <u>Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 306 – виключити</p> <p><u>-1593- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Статтю 306 викласти у наступній редакції:</p>	Відхилено	<p>Стаття 309. Ведення трудових книжок</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1649.	1. Роботодавець - фізична особа зобов'язаний вести трудові книжки працівників, які перебувають з ним у трудових відносинах. Записи у трудовій книжці засвідчуються центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органах, які здійснюють реєстрацію трудових договорів.	«Стаття 305. Внесення відомостей до державного реєстру працюючих осіб Роботодавець - фізична особа зобов'язаний вносити інформацію про прийняття на роботу працівників, які перебувають з ними у трудових відносинах, їх звільнення та інші встановлені законодавством відомості до відповідного державного реєстру працюючих осіб.»; <u>-1594- Н.д.Сторожук Д.А. (Реєстр.картка №281)</u> У частині першій статті 306 словосполучення «центрального органу» замінити на «центральним органом».	Відхилено	1. Роботодавець - фізична особа зобов'язаний вести трудові книжки працівників, які перебувають з ним у трудових відносинах.
1650.	Стаття 307. Книга наказів роботодавця - фізичної особи	<u>-1595- Н.д.Денісова Л.Л. (Реєстр.картка №240)</u> Речення друге частини першої статті 306 вилучити. <u>-1596- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Реєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Реєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Реєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Реєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u>	Враховано	Стаття 310. Книга наказів роботодавця - фізичної особи
1651.	1. Роботодавець - фізична особа зобов'язаний вести книгу наказів, до якої вносяться накази про прийняття працівників на роботу, їх переведення на іншу роботу, звільнення працівників, зміну умов праці та її оплати, надання відпусток, направлення у відрядження, залучення до надурочної роботи, до роботи у вихідні дні та дні державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу), застосування заохочень та накладення дисциплінарних стягнень, відрахування із заробітної плати тощо.	<u>-1597- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Реєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Реєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Реєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Реєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u> В частині 1 статті 307 після слів «фізична	Відхилено	1. Роботодавець - фізична особа зобов'язаний вести книгу наказів, до якої вносяться накази про прийняття працівників на роботу, їх переведення на іншу роботу, звільнення працівників, зміну умов праці та її оплати, надання відпусток, направлення у відрядження, залучення до надурочної роботи, до роботи у вихідні дні та дні державних і релігійних свят (стаття 162 цього Кодексу), застосування заохочень та накладення дисциплінарних стягнень, відрахування із заробітної плати тощо.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1652.	Стаття 308. Робочий час	особа» додати слово: «підприємець».		Стаття 311. Робочий час
1653.	1. Встановлюючи норми тривалості робочого часу, сторони повинні керуватися вимогами цього Кодексу. Неповний робочий час встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем.			1. Встановлюючи норми тривалості робочого часу, сторони повинні керуватися вимогами цього Кодексу. Неповний робочий час встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем.
1654.	2. Робочий день може поділятися на частини за погодженням між працівником і роботодавцем. При цьому працівнику повинна здійснюватися доплата відповідно до статті 231 цього Кодексу.			2. Робочий день може поділятися на частини за погодженням між працівником і роботодавцем. При цьому працівнику повинна здійснюватися доплата відповідно до статті 234 цього Кодексу.
1655.	3. Роботодавець за погодженням з працівником має право встановлювати режим роботи із застосуванням підсумованого обліку робочого часу за певний період. При цьому обліковий період не може виходити за межі календарного року.	<p><u>-1598- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	3. Роботодавець за погодженням з працівником має право встановлювати режим роботи із застосуванням підсумованого обліку робочого часу за певний період. При цьому обліковий період не може виходити за межі календарного року.
		В частині 3 статті 308 слова «календарного року» замінити словами «півріччя».		
		<p><u>-1599- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p>	Враховано	
		Уреченні другому частині третій статті 308 слово «календарного» виключити		
1656.	Стаття 309. Час відпочинку			Стаття 312. Час відпочинку
1657.	1. Працівникові надаються вихідні дні відповідно до трудового договору або за домовленістю сторін. За погодженням між працівником і роботодавцем конкретні вихідні дні можуть змінюватися з додержанням вимог статей 156 та 167 цього Кодексу без застосування норми про особливості оплати праці у дні, які відповідно до встановленого режиму роботи є для працівника вихідними (стаття 158 цього Кодексу).			1. Працівникові надаються вихідні дні відповідно до трудового договору або за домовленістю сторін. За погодженням між працівником і роботодавцем конкретні вихідні дні можуть змінюватися з додержанням вимог статей 158 та 169 цього Кодексу без застосування норми про особливості оплати праці у дні, які відповідно до встановленого режиму роботи є для працівника вихідними (стаття 160 цього Кодексу).
1658.	2. Без погодження з працівником залучення його до роботи у дні, визначені для нього як вихідні, забороняється.			2. Без погодження з працівником залучення його до роботи у дні, визначені для нього як вихідні, забороняється.
1659.	3. Залучення працівників до роботи у дні			3. Залучення працівників до роботи у дні

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), допускається, якщо це передбачено трудовим договором. Робота у дні державних і релігійних свят оплачується відповідно до статті 233 цього Кодексу.			державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 162 цього Кодексу), допускається, якщо це передбачено трудовим договором. Робота у дні державних і релігійних свят оплачується відповідно до статті 236 цього Кодексу.
1660. 4. Тривалість щорічної оплачуваної відпустки працівника не може бути меншою від встановленої цим Кодексом. Більша тривалість відпустки може встановлюватися колективним договором (якщо такий укладався), трудовим договором. Час надання відпустки встановлюється за погодженням сторін з дотриманням правил цього Кодексу.	<u>-1600- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У реченні другої частини четвертої слова та знаки «колективним договором (якщо такий укладався),» виключити.	Враховано	4. Тривалість щорічної оплачуваної відпустки працівника не може бути меншою від встановленої цим Кодексом. Більша тривалість відпустки може встановлюватися трудовим договором. Час надання відпустки встановлюється за погодженням сторін з дотриманням правил цього Кодексу.
1661. 5. У разі якщо час надання відпустки не був встановлений у трудовому договорі, працівник вправі вимагати надання відпустки у зручний для нього час, попередньо попередивши роботодавця не пізніше як за 14 календарних днів.			5. У разі якщо час надання відпустки не був встановлений у трудовому договорі, працівник вправі вимагати надання відпустки у зручний для нього час, попередньо попередивши роботодавця не пізніше як за 14 календарних днів.
1662. Стаття 310. Припинення трудового договору			Стаття 313. Припинення трудового договору
1663. 1. Трудовий договір працівника з роботодавцем - фізичною особою припиняється у випадках і на підставах, передбачених цим Кодексом.			1. Трудовий договір працівника з роботодавцем - фізичною особою припиняється у випадках і на підставах, передбачених цим Кодексом.
1664. 2. Строки та форма попередження працівника про розірвання трудового договору, умови і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат визначаються трудовим договором. У разі відсутності відповідної домовленості застосовуються норми цього Кодексу.			2. Строки та форма попередження працівника про розірвання трудового договору, умови і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат визначаються трудовим договором. У разі відсутності відповідної домовленості застосовуються норми цього Кодексу.
1665. 3. У випадках, передбачених статтею 102 цього Кодексу, працівник має право звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів для зняття з реєстрації трудового договору та внесення відповідного запису до трудової книжки.	<u>-1601- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u> <u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u> <u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u> <u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u> <u>Н.д.Гіришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u> <u>Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Львук А.О. (Ресстр.картка №128)</u> в частині третій статті 310 слова «та внесення відповідного запису до трудової книжки» виключити	Враховано	
	<u>-1602- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісєв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Частину третю статті 310 виключити <u>-1603- Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u> <u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u> <u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> частину третю статті 310 викласти в наступній редакції: «У випадках, передбачених статтею 102 цього Кодексу, працівник має право звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів для зняття з реєстрації трудового договору» <u>-1604- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частину 3 статті 310 викласти у наступній редакції: «3. У випадках, передбачених статтею 101 цього Кодексу, працівник має право звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів для зняття з реєстрації трудового договору та внесення відповідного запису до відповідного державного реєстру працюючих осіб. <u>-1605- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> В частині 3 статті 310 слова «та внесення відповідного запису до трудової книжки» виключити.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	
1666.	Глава 4. Особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів	<u>-1606- Н.д.Лабазюк С.П. (Ресстр.картка №188)</u> <u>Н.д.Бакуменко О.Б. (Ресстр.картка №346)</u> <u>Н.д.Бриченко І.В. (Ресстр.картка №272)</u>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		слова «Глава 4. Особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів» виключити, одночасно виключивши з проекту статті 311 – 317.		
1667.	Стаття 311. Порядок встановлення трудових відносин членів виробничих кооперативів			
1668.	1. Трудові відносини працівників - членів виробничих кооперативів регулюються трудовим законодавством з урахуванням особливостей, установлених цією главою, законами, а також статутами та правилами внутрішнього розпорядку. За рішенням загальних зборів членів кооперативу трудові відносини членів виробничих кооперативів можуть регулюватися колективним договором.	<p><u>-1607- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p> <p>В частині 1 статті 311 після слів «а також статутами» доповнити словами «виробничих кооперативів».</p>	Відхилено	
1669.	2. Статутом або рішенням загальних зборів членів кооперативу може бути визначений перелік посад, які можуть займати виключно члени кооперативу.			
1670.	Стаття 312. Колективні трудові відносини у виробничих кооперативах			
1671.	1. Працівники - члени виробничого кооперативу мають право на участь у колективних трудових відносинах відповідно до трудового законодавства.			
1672.	Стаття 313. Укладення трудового договору з членом виробничого кооперативу			
1673.	1. Член виробничого кооперативу має переважне перед іншими особами право на укладення трудового договору.	<p><u>-1608- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p> <p>В частині 1 статті 313 слова</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	відшкодування здійснюється в розмірі середньої заробітної плати членів цього кооперативу за відповідний період.			
1677.	5. Характер роботи, що надається члену виробничого кооперативу, визначається відповідно до статуту кооперативу та штатного розпису.			
1678.	6. До роботи у виробничому кооперативі можуть залучатися інші особи з якими укладається трудовий договір, а їх праця регулюється трудовим законодавством.			
1679.	Стаття 314. Зміна трудового договору працівника - члена виробничого кооперативу	<p><u>-1611- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 314 виключити.</p>	Враховано	
1680.	1. Працівник - член виробничого кооперативу має переважне право на зайняття вільного робочого місця або вакантної посади в кооперативі в порядку переведення. Це право захищається в судовому порядку шляхом покладення на кооператив обов'язку щодо переведення працівника - члена виробничого кооперативу на відповідну роботу. Якщо робоче місце (посада), на яке відповідно до рішення суду працівник - член виробничого кооперативу підлягає переведенню, на день виконання рішення суду вже зайняте іншим працівником, такий працівник підлягає звільненню з роботи на підставі статті 95 цього Кодексу з виплатою вихідної допомоги або переведенню на іншу роботу.	<p><u>-1612- Н.д.Гереза О.В. (Рєєстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Рєєстр.картка №189)</u></p> <p>У частині першій статті 314 слова «в порядку переведення» виключити, оскільки проектом не передбачено підстав звільнення за переведенням.</p>	Відхилено	
1681.	Стаття 315. Робочий час і час відпочинку працівників - членів виробничих кооперативів			
1682.	1. Тривалість і режим робочого часу працівників - членів виробничих кооперативів визначається статутом, правилами внутрішнього розпорядку з дотриманням вимог цього Кодексу.			
1683.	2. Час відпочинку працівників - членів	<u>-1613- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	виробничих кооперативів визначається статутом, правилами внутрішнього розпорядку з дотриманням вимог цього Кодексу. Творчі і навчальні відпустки, які надаються працівникам - членам виробничих кооперативів, підлягають оплаті, якщо це передбачено статутом чи трудовим договором.	<p><u>№378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>В частині 2 статті 315 слово «це» замінити словами «інше не».</p>		
1684.	Стаття 316. Оплата праці працівників - членів виробничих кооперативів			
1685.	1. Оплата праці працівників - членів виробничих кооперативів здійснюється відповідно до законодавства з урахуванням особливостей, установлених статутом, рішенням загальних зборів членів кооперативу, правилами внутрішнього розпорядку, трудовим договором. При цьому обов'язковим є дотримання встановлених трудовим законодавством державних мінімальних норм і гарантій в оплаті праці працівників, у тому числі щодо обмеження відрахувань із заробітної плати.			
1686.	Стаття 317. Трудові відносини членів фермерських господарств	<p>1614- <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)</u></p> <p>Статтю 317 проекту виключити, оскільки поширення положень про трудові відносини у виробничому кооперативі на фермерське господарство не узгоджується із природою утворення і функціонування фермерського господарства.</p>	Враховано	
1687.	1. Норми статей 311 - 316 цього Кодексу поширюються на трудові відносини членів фермерських господарств.			
1688.	КНИГА П'ЯТА			КНИГА П'ЯТА
1689.	Професійна (службова) кар'єра			Професійна (службова) кар'єра
1690.	Глава 1. Професійна (службова) кар'єра			Глава 1. Професійна (службова) кар'єра
1691.	§ 1. Професійна (службова) кар'єра та засоби її здійснення			§ 1. Професійна (службова) кар'єра та засоби її здійснення
1692.	Стаття 318. Професійна (службова) кар'єра			Стаття 314. Професійна (службова) кар'єра

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1693.	<p>1. Професійна (службова) кар'єра - це професійний ріст чи просування (підвищення) працівника по службі шляхом присвоєння йому більш високого кваліфікаційного розряду чи зайняття ним більш високої та відповідальнішої посади та виконання ним більш широкого кола обов'язків чи роботи більш високої кваліфікації, наслідком чого є зростання оплати праці (винагороди), посилення гарантій та збільшення розміру компенсацій, що гарантуються працівникові, а у випадках передбачених цим Кодексом та іншими нормативно - правовими актами про працю - членам його сім'ї.</p>	<p><u>-1615- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>У частині першій статті 318 слова «професійний ріст» замінити словами «професійне зростання»</p> <p><u>-1616- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Словосполучення «здійснення професійної (службової) кар'єри» у всіх відмінках та у всіх випадках замінити словосполученням «реалізація професійної (службової) кар'єри»</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p>	<p>1. Професійна (службова) кар'єра - це професійне зростання чи просування (підвищення) працівника по службі шляхом присвоєння йому більш високого кваліфікаційного розряду чи зайняття ним більш високої та відповідальнішої посади та виконання ним більш широкого кола обов'язків чи роботи більш високої кваліфікації, наслідком чого є зростання оплати праці (винагороди), посилення гарантій та збільшення розміру компенсацій, що гарантуються працівникові, а у випадках передбачених цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства - членам його сім'ї.</p> <p>2. Засобами професійного зростання (служби) працівника є</p>
1694.	<p>2. Засобами для здійснення професійної (службової) кар'єри працівника є:</p>	<p><u>-1617- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>Абзац перший частини другої статті 318 викласти у такій редакції:</p> <p>«Засобами професійного зростання (служби) працівника є :»</p>	<p>Враховано</p>	<p>2. Засобами професійного зростання (служби) працівника є</p>
1695.	<p>1) сумлінна праця;</p>	<p><u>-1618- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	<p>Відхилено</p>	<p>1) сумлінна праця;</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1696.	2) професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, не формальне навчання;	<p>В пункті 1 частини 318 слово «сумлінна» замінити словами «продуктивна та ефективна».</p> <p><u>-1619- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 2 частини 2 статті 318 після слова «неформальне» доповнити словами «професійне».</p>	Враховано	2) професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, неформальне професійне навчання;
1697.	3) атестація працівників;			3) атестація працівників;
1698.	4) проведення стажування;			4) проведення стажування;
1699.	5) включення до кадрового резерву;			5) включення до кадрового резерву;
1700.	6) конкурсний відбір працівників.			6) конкурсний відбір працівників.
1701.	Стаття 319. Право на професійну (службову) кар'єру			Стаття 315. Право на професійну (службову) кар'єру
1702.	1. Усі працівники мають право на здійснення професійної (службової) кар'єри.			1. Усі працівники мають право на здійснення професійної (службової) кар'єри.
1703.	2. Зайнятість працівника неповний робочий час чи перерва у професійній діяльності працівника, що була пов'язана з доглядом за дітьми, котрі перебувають на його утриманні, або за іншими найближчими родичами - членами його сім'ї, котрі потребували його догляду, відповідно медичного висновку, хворобою працівника чи з перебуванням працівника у відставці, у зв'язку із захворюванням працівника чи підозрою його захворювання на ВІЛ/СНІД - не може бути перешкодою для здійснення таким працівником професійної (службової) кар'єри.			2. Зайнятість працівника неповний робочий час чи перерва у професійній діяльності працівника, що була пов'язана з доглядом за дітьми, котрі перебувають на його утриманні, або за іншими найближчими родичами - членами його сім'ї, котрі потребували його догляду, відповідно медичного висновку, хворобою працівника чи з перебуванням працівника у відставці, у зв'язку із захворюванням працівника чи підозрою його захворювання на ВІЛ/СНІД - не може бути перешкодою для здійснення таким працівником професійної (службової) кар'єри.
1704.	Зазначені обставини чи їх виникнення не повинні негативно позначитися на запланованому підвищенні чи його можливості.			Зазначені обставини чи їх виникнення не повинні негативно позначитися на запланованому підвищенні чи його можливості.
1705.	§ 2. Сумлінна праця	<u>-1620- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u>	Відхилено	§ 2. Сумлінна праця

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u></p> <p>В назві параграфу 2 книги 4 слово «сумлінна» замінити словами «продуктивна та ефективна».</p>		
1706.	Стаття 320. Застосування роботодавцем заохочень			Стаття 316. Застосування роботодавцем заохочень
1707.	1. За успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення - оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень.	<p><u><i>-1621- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</i></u> У частині першій статті 320 слово «нормативними» замінити словом «індивідуальними»</p>	Відхилено	1. За успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення - оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень.
1708.	Стаття 321. Заохочення за особливі трудові заслуги	<p><u><i>-1622- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</i></u> <u><i>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u></p> <p>В частині 1 статті 320 слова «вручення цінного подарунка» виключити.</p>	Відхилено	Стаття 317. Заохочення за особливі трудові заслуги
1709.	1. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.			1. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.
1710.	§ 3. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації			§ 3. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації
1711.	Стаття 322. Право працівників на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації	<p><u><i>-1623- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</i></u> <u><i>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</i></u></p> <p>Статтю 322 виключити</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

1712. 1. Держава забезпечує доступність і безоплатність здобуття освіти в державних і комунальних навчальних закладах та розвиток професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти.

1713. 2. Право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівники можуть реалізовувати також за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів або роботодавця.

1714. 3. Особи, які направляються для професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації, повинні бути попередньо ознайомлені з вимогами до роботи за професією, умовами оплати праці, правилами внутрішнього трудового розпорядку та охорони праці, санітарними нормами і правилами, виробничими інструкціями, можливістю подальшого підвищення кваліфікації.

1715. Стаття 323. Права та обов'язки роботодавця щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників

-1624- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)

Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)

Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)

Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)

Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)

Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)

Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)

Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)

Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)

Статтю 323 викласти в наступній редакції:

«1. Необхідність професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників визначається роботодавцем відповідно до власних потреб.

2. З урахуванням потреб, визначених в частині першій цієї статті, роботодавець здійснює професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників на умовах, що визначаються колективним або трудовим договором чи окремою угодою між роботодавцем і працівником.

3. Роботодавець має право здійснювати підготовку кваліфікованих робітників,

Відхилено

Стаття 318. Права та обов'язки роботодавця щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>перепідготовку робітників з наданням другої кваліфікації, підвищення кваліфікації робітників з видачею відповідних документів згідно із законодавством.</p> <p>4. У випадках, передбачених законом, роботодавець зобов'язаний забезпечити підвищення кваліфікації працівників. В інших випадках роботодавець здійснює підвищення кваліфікації працівників відповідно до власних потреб»</p>		
1716.	<p>1. Необхідність професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників визначається законодавством, а також роботодавцем відповідно до власних потреб.</p>			<p>1. Необхідність професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників визначається законодавством, а також роботодавцем відповідно до власних потреб.</p>
1717.	<p>2. Роботодавець забезпечує не рідше ніж у 5 років професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників без припинення трудових відносин або з їх припиненням на умовах, що визначаються колективним або трудовим договором чи окремою угодою між роботодавцем і працівником.</p>	<p><u>-1625- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 2 статті 323 викласти в наступній редакції: «Роботодавець забезпечує професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників без припинення трудових відносин або з їх припиненням на умовах та з періодичністю, що визначаються колективним або трудовим договором чи окремою угодою між роботодавцем і працівником».</p>	Відхилено	<p>2. Роботодавець забезпечує не рідше ніж у 5 років професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників без припинення трудових відносин або з їх припиненням на умовах, що визначаються колективним або трудовим договором чи окремою угодою між роботодавцем і працівником.</p>
1718.	<p>3. Роботодавець має право здійснювати підготовку кваліфікованих робітників, перепідготовку робітників з наданням другої кваліфікації, підвищення кваліфікації робітників з видачею відповідних документів згідно із законодавством.</p>			<p>3. Роботодавець має право здійснювати підготовку кваліфікованих робітників, перепідготовку робітників з наданням другої кваліфікації, підвищення кваліфікації робітників з видачею відповідних документів згідно із законодавством.</p>
1719.	<p>4. У випадках, передбачених трудовим законодавством, роботодавець зобов'язаний забезпечити підвищення кваліфікації працівників. В інших випадках роботодавець забезпечує підвищення кваліфікації працівників відповідно до власних потреб.</p>			<p>4. У випадках, передбачених трудовим законодавством, роботодавець зобов'язаний забезпечити підвищення кваліфікації працівників. В інших випадках роботодавець забезпечує підвищення кваліфікації працівників відповідно до власних потреб.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1720.	5. Працівникам, які навчаються безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах без відриву від роботи, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням, забезпечувати надання гарантій та компенсацій, передбачених цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства, колективним, трудовим договором.			5. Працівникам, які навчаються безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах без відриву від роботи, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням, забезпечувати надання гарантій та компенсацій, передбачених цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства, колективним, трудовим договором.
1721.	6. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця проводяться в межах робочого часу, встановленого трудовим законодавством для працівників відповідного віку, професії і виробництва.			6. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця проводяться в межах робочого часу, встановленого трудовим законодавством для працівників відповідного віку, професії і виробництва.
1722.	7. Після успішного закінчення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця працівникові надається робота відповідно до здобутої ним професії, кваліфікації та присвоєного розряду			7. Після успішного закінчення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця працівникові надається робота відповідно до здобутої ним професії, кваліфікації та присвоєного розряду
1723.	Стаття 324. Оплата праці за період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця			Стаття 319. Оплата праці за період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця
1724.	1. За період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця працівник має право на заробітну плату, яка не може бути меншою 75 відсотків тарифної ставки (окладу). Колективним і трудовим договором можуть передбачатися більш високі розміри заробітної плати в період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця.	<u>-1626- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> в частині першій статті 324 після слів «ставки (окладу)» доповнити словами «за найнижчим розрядом зі спеціальності, якій навчається працівник»	Відхилено	1. За період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця працівник має право на заробітну плату, яка не може бути меншою 75 відсотків тарифної ставки (окладу). Колективним і трудовим договором можуть передбачатися більш високі розміри заробітної плати в період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця.
		<u>-1627- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u>	Відхилено	

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
<p>1725. Стаття 325. Трудові договори з умовою щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації</p> <p>1726. 1. Умова щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації може погоджуватися роботодавцем і працівником як під час укладення трудового договору, так і протягом дії цього договору.</p> <p>1727. 2. Під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця працівник користується всіма правами, в тому числі правом на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.</p> <p>1728. 3. Якщо професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації проводяться безпосередньо за місцем роботи працівника, такий працівник повинен дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням особливостей, пов'язаних з професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації.</p> <p>1729. Стаття 326. Договори роботодавців з навчальними закладами, іншими юридичними особами про професійне навчання</p> <p>1730. 1. Роботодавці мають право укладати договори з навчальними закладами, іншими юридичними особами про підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.</p> <p>1731. Стаття 327. Направлення працівників до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації</p> <p>1732. 1. Роботодавці мають право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ними в трудових відносинах, договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.</p> <p>1733. 2. Відповідно до договору, зазначеного в частині першій цієї статті, на працівника або іншу особу,</p>	<p>В частині 1 статті 324 слова «75 відсотків тарифної ставки (окладу)» замінити словами «середньомісячної заробітної плати».</p> <p><u>-1628- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>-Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У частині другій статті 325 слова «правом на» замінити словами «на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг, що надаються за»</p> <p><u>-1629- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	<p>Стаття 320. Трудові договори з умовою щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації</p> <p>1. Умова щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації може погоджуватися роботодавцем і працівником як під час укладення трудового договору, так і протягом дії цього договору.</p> <p>2. Під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця працівник користується всіма правами, в тому числі на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг, що надаються за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.</p> <p>3. Якщо професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації проводяться безпосередньо за місцем роботи працівника, такий працівник повинен дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням особливостей, пов'язаних з професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації.</p> <p>Стаття 321. Договори роботодавців з навчальними закладами, іншими юридичними особами про професійне навчання</p> <p>1. Роботодавці мають право укладати договори з навчальними закладами, іншими юридичними особами про підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.</p> <p>Стаття 322. Направлення працівників до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації</p> <p>1. Роботодавці мають право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ними в трудових відносинах, договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.</p> <p>2. Відповідно до договору, зазначеного в частині першій цієї статті, на працівника або іншу особу, яка</p>

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
<p>яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який має бути порівняний з обов'язками, які взяв на себе роботодавець щодо оплати навчання, виплати стипендії тощо. Відмова працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення цього строку покладає на цього працівника або іншу особу обов'язок відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно до відпрацьованого строку на умовах, що визначаються договором. Працівник або інша особа не зобов'язана відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вона не стала до роботи або була звільнена з роботи з таких причин:</p>	<p><u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 2 статті 327 викласти в наступній редакції:</p> <p>«2. Відповідно до договору, зазначеного в частині першій цієї статті, на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який має бути пропорційний обов'язкам, які взяв на себе роботодавець щодо оплати навчання, виплати стипендії тощо. Відмова працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення цього строку покладає на цього працівника або іншу особу обов'язок відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно до відпрацьованого строку на умовах, що визначаються договором. Працівник або інша особа не зобов'язана відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вона не стала до роботи або була звільнена з роботи з таких причин:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) якщо робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком; 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником винних дій; 3) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору. <p>Працівнику або іншій особі, яка направлялась на навчання, може бути відтерміновано обов'язок відпрацювати в роботодавця після закінчення навчання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) у разі призову на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) 		<p>направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який має бути порівняний з обов'язками, які взяв на себе роботодавець щодо оплати навчання, виплати стипендії тощо. Відмова працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення цього строку покладає на цього працівника або іншу особу обов'язок відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно до відпрацьованого строку на умовах, що визначаються договором. Працівник або інша особа не зобов'язана відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вона не стала до роботи або була звільнена з роботи з таких причин:</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

службу;
2) у випадку вагітності та пологів.»

1734. 1) встановлення інвалідності;
1735. 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником винних дій;
1736. 3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу;
1737. 4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору.
1738. 3. Норми цієї статті застосовуються також у разі, якщо працівник направляється на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації із звільненням з роботи чи до прийняття на роботу.
1739. Стаття 328. Направлення працівника до інших юридичних осіб для професійної підготовки та перепідготовки
1740. 1. Трудовим договором можуть передбачатися умови про направлення працівника на професійну підготовку та перепідготовку до іншої юридичної особи із збереженням місця роботи і заробітної плати в розмірі, не менше встановленого статтею 324 цього Кодексу. У таких випадках працівник повинен дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку за місцем професійної підготовки, а посадові особи юридичної особи - забезпечувати охорону праці цього працівника. До працівника застосовуються вимоги частини другої статті 327 цього Кодексу.
1741. Стаття 329. Направлення працівників для підвищення кваліфікації з відривом від роботи
1742. 1. За працівниками, які направляються на підвищення кваліфікації з відривом від роботи, зберігається місце роботи (посада) і середня заробітна плата. З такими працівниками може укладатися окрема угода про взаємні права і обов'язки сторін. На відносини, що виникають при цьому, поширюються норми частини другої статті 327 цього Кодексу.
1743. Стаття 330. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації

- 1) встановлення інвалідності;
- 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником винних дій;
- 3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективного або трудового договору.

3. Норми цієї статті застосовуються також у разі, якщо працівник направляється на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації із звільненням з роботи чи до прийняття на роботу.

Стаття 323. Направлення працівника до інших юридичних осіб для професійної підготовки та перепідготовки

1. Трудовим договором можуть передбачатися умови про направлення працівника на професійну підготовку та перепідготовку до іншої юридичної особи із збереженням місця роботи і заробітної плати в розмірі, не менше встановленого статтею 319 цього Кодексу. У таких випадках працівник повинен дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку за місцем професійної підготовки, а посадові особи юридичної особи - забезпечувати охорону праці цього працівника. До працівника застосовуються вимоги частини другої статті 322 цього Кодексу.

Стаття 324. Направлення працівників для підвищення кваліфікації з відривом від роботи

1. За працівниками, які направляються на підвищення кваліфікації з відривом від роботи, зберігається місце роботи (посада) і середня заробітна плата. З такими працівниками може укладатися окрема угода про взаємні права і обов'язки сторін. На відносини, що виникають при цьому, поширюються норми частини другої статті 322 цього Кодексу.

Стаття 325. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

працівника без припинення трудових відносин

1744. 1. Роботодавець і працівник можуть укласти угоду, якою визначаються їх взаємні права та обов'язки, пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації працівника без припинення трудових відносин. При цьому роботодавець може взяти на себе обов'язки щодо оплати навчання, надання працівникові більш сприятливих, ніж встановлені законодавством і колективним договором, умов для поєднання роботи з навчанням. На зазначені угоди поширюються норми частини другої статті 327 цього Кодексу.

1745. Стаття 331. Вимоги з виконання працівником обов'язків щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації

1746. 1. Під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до трудового договору чи окремої угоди працівник зобов'язаний виконувати навчальний план та навчальні програми з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку. Порушення цих вимог є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

1747. 2. У разі якщо відповідно до угоди працівник або інша особа направляється на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації без збереження трудових відносин або до їх виникнення, роботодавець вправі вимагати розірвання такої угоди та відшкодування понесених витрат, якщо ця особа умисно або через грубу необережність порушує умови зазначеної угоди.

1748. § 4. Атестація працівників

1749. Стаття 332. Атестація працівників

-1630- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)

Статтю 332 викласти у наступній редакції:

«1. Атестація - це періодична, комплексна перевірка кваліфікації (рівня професійної підготовки, знань, навичок) працівника з метою визначення відповідності займаній

працівника без припинення трудових відносин

1. Роботодавець і працівник можуть укласти угоду, якою визначаються їх взаємні права та обов'язки, пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації працівника без припинення трудових відносин. При цьому роботодавець може взяти на себе обов'язки щодо оплати навчання, надання працівникові більш сприятливих, ніж встановлені законодавством і колективним договором, умов для поєднання роботи з навчанням. На зазначені угоди поширюються норми частини другої статті 322 цього Кодексу.

Стаття 326. Вимоги з виконання працівником обов'язків щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації

1. Під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до трудового договору чи окремої угоди працівник зобов'язаний виконувати навчальний план та навчальні програми з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку. Порушення цих вимог є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

2. У разі якщо відповідно до угоди працівник або інша особа направляється на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації без збереження трудових відносин або до їх виникнення, роботодавець вправі вимагати розірвання такої угоди та відшкодування понесених витрат, якщо ця особа умисно або через грубу необережність порушує умови зазначеної угоди.

§ 4. Атестація працівників

Стаття 327. Атестація працівників

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>посаді (виконуваній роботі). Кваліфікація - це рівень професійної підготовки, наявність знань і навичок, необхідних для виконання певної роботи, за певною спеціальністю, посади.</p> <p>2. З метою перевірки рівня професійної підготовки, кваліфікації працівників, яка визначається складністю і обсягом виконуваних завдань і обов'язків, їх відповідності займаній посаді роботодавця, якщо це передбачено законом, може проводити періодичну атестацію працівників з дотриманням норм цього Кодексу.</p> <p>3. Атестація проводиться не частіше ніж один раз на три роки, якщо інші строки не передбачені чинним законодавством України за двома параметрами: - відповідність змісту атестаційного звіту параметрам паспорта структурного підрозділу установи, в якій трудиться фахівець; - відповідність якості виконуваної роботи встановленими кваліфікаційними вимогами.</p> <p>Результати позачергової атестації не можуть бути підставою для звільнення.</p> <p>4. З метою підвищення ефективності процедури атестації, розробляється паспорт установи та її структурних підрозділів з визначенням класифікації посад працівників.</p> <p>5. Порядок заповнення паспорта визначається керівництвом установи. Паспорт складається щорічно в двох примірниках, один з яких надсилається відповідному державному органу, другий – зберігається в організації.</p>		
1750.	<p>1. З метою перевірки професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності займаній посаді роботодавця, якщо це передбачено законом, може проводити періодичну атестацію працівників з дотриманням норм цього Кодексу.</p>	<p><u>-1631- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У частині першій статті 332 соловом «перевірки» замінити словом «оцінювання»</p> <p><u>-1632- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> У частині першій статті 332 після слів «передбачено законом» доповнити словами «колективним договором».</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано редакційно</p>	<p>1. З метою оцінювання професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності займаній посаді роботодавця, якщо це передбачено законом, колективним договором, може проводити періодичну атестацію працівників з дотриманням норм цього Кодексу.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1751.	2. Атестація проводиться не частіше ніж один раз на три роки.	<p><u>-1633- Н.д.Долженков О.В. (Рєєстр.картка №407)</u> Частина другу статті 332 після першого речення доповнити новим реченням такого змісту: «За згодою працівника може проводитися позачергова атестація, але не частіше ніж один раз на два роки.»</p>	Відхилено	2. Атестація проводиться не частіше ніж один раз на три роки.
		<p><u>-1634- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	
1752.	Результати позачергової атестації не можуть бути підставою для звільнення.	<p><u>-1635- Н.д.Продан О.П. (Рєєстр.картка №304)</u> Абзац другий частини 2 статті 332 законопроекту виключити</p>	Враховано	
1753.	Стаття 333. Працівники, які не підлягають атестації			Стаття 328. Працівники, які не підлягають атестації
1754.	1. Атестації не підлягають працівники:			1. Атестації не підлягають працівники:
1755.	1) які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;			1) які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;
1756.	2) вагітні жінки, працівники з сімейними обов'язками, протягом одного року після виходу на роботу з відпустки по догляду за дитиною;	<p><u>-1636- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u></p>	Враховано	
1757.	3) неповнолітні;	Пункт 2 частини 1 статті 333 виключити, пункти 3, 4, 5 вважати пунктами 2,3,4 відповідно.		2) неповнолітні;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1758. 1759. 1760.	4) які обрані на посаду; 5) які поновлені на роботі за рішенням суду, протягом одного року з дня поновлення. 2. Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації.			3) які обрані на посаду; 4) які поновлені на роботі за рішенням суду, протягом одного року з дня поновлення. 2. Вагітні жінки, працівники з сімейними обов'язками, протягом одного року після виходу на роботу з відпустки по догляду за дитиною проходять атестацію виключно за їх бажанням. 3. Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації.
		<p><u>-1637- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Статтю 333 доповнити новою частиною 3 такого змісту: «Вагітні жінки, працівники з сімейними обов'язками, протягом одного року після виходу на роботу з відпустки по догляду за дитиною проходять атестацію виключно за їх бажанням.», пункт 4 вважати пунктом 5.</p>	Враховано редакційно	
1761. 1762.	Стаття 334. Порядок проведення атестації 1. Атестація проводиться за наказом (розпорядженням) роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, графік її проведення, склад атестаційної комісії, який доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до проведення атестації.			<p>Стаття 329. Порядок проведення атестації</p> <p>1. Атестація проводиться за наказом (розпорядженням) роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, графік її проведення, склад атестаційної комісії, який доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до проведення атестації.</p>
1763.	2. Атестаційна комісія утворюється у складі з досвідчених працівників, а також представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншого вільно обраного працівниками представника.	<p><u>-1638- Н.д.Шинко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Частину 2 викласти: «2. Атестаційна комісія утворюється у складі з досвідчених працівників, а також представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі його відсутності іншого вільно обраного працівниками представника.»</p>	Відхилено	<p>2. Атестаційна комісія утворюється у складі з досвідчених працівників, а також представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). За потреби до комісії залучається сторонній кваліфікований фахівець.</p>
		<p><u>-1639- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)

Частину 2 статті 334 викласти в такій редакції: «Атестаційна комісія утворюється у складі з досвідчених працівників, а також представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі її відсутності - уповноваженого на представництво органу/ обраними представниками (представником) працівників..»

1764. 3. Роботодавець та безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не можуть бути членами атестаційної комісії.
1765. 4. Атестаційна комісія попередньо визначає перелік питань для проведення атестації, з якими працівники ознайомлюються не менше ніж за місяць до засідання комісії. На засіданні члени атестаційної комісії можуть ставити працівнику запитання, що стосуються виконуваної ним роботи за спеціальністю (професією), займаною посадою, її результативності, а також щодо виконання ним службових обов'язків.
1766. 5. Атестація працівника проводиться тільки в його присутності.
1767. 6. Не допускається оцінювання професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою.
1768. 7. Рішення атестаційної комісії приймається шляхом таємного чи відкритого голосування більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. У разі рівності голосів прийнятим вважається рішення, за яке голосував головуючий на засіданні. Рішення вважається правомочним, якщо на засіданні комісії присутні не менше двох третин її складу.
1769. 8. Рішення атестаційної комісії надається працівникові та роботодавцю не пізніше трьох днів після його прийняття

3. Роботодавець та безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не можуть бути членами атестаційної комісії.

4. Атестаційна комісія попередньо визначає перелік питань для проведення атестації, з якими працівники ознайомлюються не менше ніж за місяць до засідання комісії. На засіданні члени атестаційної комісії можуть ставити працівнику запитання, що стосуються виконуваної ним роботи за спеціальністю (професією), займаною посадою, її результативності, а також щодо виконання ним службових обов'язків.

5. Атестація працівника проводиться тільки в його присутності.

6. Не допускається оцінювання професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою.

7. Рішення атестаційної комісії приймається шляхом таємного чи відкритого голосування більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. У разі рівності голосів прийнятим вважається рішення, за яке голосував головуючий на засіданні. Рішення вважається правомочним, якщо на засіданні комісії присутні не менше двох третин її складу.

8. Рішення атестаційної комісії надається працівникові та роботодавцю не пізніше трьох днів після його прийняття

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1770.	Стаття 335. Результати та наслідки атестації			Стаття 330. Результати та наслідки атестації
1771.	1. Атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі. Атестаційна комісія може давати роботодавцеві рекомендації щодо подальшого професійного зростання працівника, оплати його праці, необхідності підвищення професійного чи кваліфікаційного рівня.	<p><u>-1640- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p> <p>У частині першій статті 335 слова «може надавати» замінити словом «надає»</p>	Враховано	1. Атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі. Атестаційна комісія надає роботодавцеві рекомендації щодо подальшого професійного зростання працівника, оплати його праці, необхідності підвищення професійного чи кваліфікаційного рівня.
1772.	2. Роботодавець з урахуванням рекомендацій атестаційної комісії може перевести працівника за його згодою на іншу роботу (посаду), розглянути питання щодо оплати праці, зарахувати працівника до кадрового резерву, якщо він формується роботодавцем, направити на навчання з метою підвищення кваліфікації чи перепідготовки.			2. Роботодавець з урахуванням рекомендацій атестаційної комісії може перевести працівника за його згодою на іншу роботу (посаду), розглянути питання щодо оплати праці, зарахувати працівника до кадрового резерву, якщо він формується роботодавцем, направити на навчання з метою підвищення кваліфікації чи перепідготовки.
1773.	3. На підставі рішення атестаційної комісії про невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі роботодавець має право звільнити працівника на підставі статті 94 цього Кодексу. Звільнення може бути здійснено протягом двох місяців з дня отримання рішення атестаційної комісії. До цього строку не включаються періоди, протягом яких працівник фактично не працював з будь-якої причини.	<p><u>-1641- Н.д.Суслова І.М. (Ресстр.картка №358)</u></p> <p>частину третю статті 335 викласти у наступній редакції: «3. Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями працівника, якщо за відсутності цих дій цієї шкоди не було б заподіяно. Притягнення до матеріальної відповідальності можливе за наявності вини працівника. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків цей працівник виявив такий рівень дбайливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.»</p>	Відхилено	3. На підставі рішення атестаційної комісії про невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі роботодавець має право звільнити працівника на підставі статті 93 цього Кодексу. Звільнення може бути здійснено протягом двох місяців з дня отримання рішення атестаційної комісії. До цього строку не включаються періоди, протягом яких працівник фактично не працював з будь-якої причини.
		<p><u>-1642- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У частині третій статті 335 слова та цифри «на підставі статті 94 цього Кодексу» замінити словами та цифрами «на підставі статті 93 цього Кодексу»</p>	Враховано	
1774.	4. Рішення атестаційної комісії може бути оскаржено до роботодавця протягом десяти днів з дня його отримання працівником.	<p><u>-1643- Н.д.Шупко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>Частину 4 доповнити словами: «Рішення роботодавця може бути оскаржено до суду»</p>	Відхилено	4. Рішення атестаційної комісії може бути оскаржено до роботодавця протягом десяти днів з дня його отримання працівником.
		<p><u>-1644- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)

Н.д.Драйко С.Є. (Ресстр.картка №231)

Частина четверту статті 335 викласти у такій редакції:

«4. Рішення атестаційної комісії може бути оскаржено до суду».

Оскільки персональний склад атестаційної комісії формується роботодавцем з підпорядкованих йому осіб, які фактично залежні від нього. Якщо рішення комісії прийняте за вказівкою роботодавця є необ'єктивним, то оскаржувати його до роботодавця безглуздо.

1775. § 5. Стажування працівників

1776. Стаття 336. Проведення стажування

1777. 1. З метою набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей працівників, які претендують на здійснення професійної (службової) кар'єри, може проводитися їх стажування за професією чи посадою як за місцем роботи, так і в інших підрозділах чи у іншого роботодавця.

1778. 2. Відбір кандидата на стажування проводиться з ініціативи роботодавця чи керівника підрозділу, де має відбуватись стажування. При цьому необхідна письмова заява самого стажиста та згода відповідних керівників за місцями його стажування та основної роботи.

1779. Працівники, які досягли пенсійного віку, до стажування не залучаються.

1780. 3. Зарахування на стажування, терміни та зміни порядку його проходження оформлюються наказом роботодавця.

1781. 4. Стажування працівника проводиться з відривом від основної роботи. За працівником, направленим на стажування, зберігається його посада та заробітна плата.

1782. Стажисту за основним місцем роботи відшкодовуються також витрати на проїзд до місця стажування і назад, добові за час знаходження в дорозі та найм житла.

1783. 5. На період стажування за стажистом закріплюється працівник, відповідальний за

§ 5. Стажування працівників

Стаття 331. Проведення стажування

1. З метою набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей працівників, які претендують на здійснення професійної (службової) кар'єри, може проводитися їх стажування за професією чи посадою як за місцем роботи, так і в інших підрозділах чи у іншого роботодавця.

2. Відбір кандидата на стажування проводиться з ініціативи роботодавця чи керівника підрозділу, де має відбуватись стажування. При цьому необхідна письмова заява самого стажиста та згода відповідних керівників за місцями його стажування та основної роботи.

Працівники, які досягли пенсійного віку, до стажування не залучаються.

3. Зарахування на стажування, терміни та зміни порядку його проходження оформлюються наказом роботодавця.

4. Стажування працівника проводиться з відривом від основної роботи. За працівником, направленим на стажування, зберігається його посада та середня заробітна плата.

Стажисту за основним місцем роботи відшкодовуються також витрати на проїзд до місця стажування і назад, добові за час знаходження в дорозі та найм житла.

5. На період стажування за стажистом закріплюється працівник, відповідальний за

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	стажування.			стажування.
1784.	Зміст стажування визначається індивідуальним планом, що затверджується керівником структурного підрозділу, де проводиться стажування, чи роботодавцем.	<u>-1645- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> У абзаці другому частини п'ятої статті 336 слова «Зміст стажування визначається індивідуальним планом» замінити словами «Стажування здійснюється за визначеним індивідуальним планом»	Враховано	Стажування здійснюється за визначеним індивідуальним планом, що затверджується керівником структурного підрозділу, де проводиться стажування, чи роботодавцем.
1785.	6. Стажист за час проходження стажування повинен виконати індивідуальний план стажування. Після закінчення стажування стажист подає роботодавцю записку про стажування з висновками керівника структурного підрозділу щодо можливості використання стажиста за професією чи на посаді, де він проходив стажування.			6. Стажист за час проходження стажування повинен виконати індивідуальний план стажування. Після закінчення стажування стажист подає роботодавцю записку про стажування з висновками керівника структурного підрозділу щодо можливості використання стажиста за професією чи на посаді, де він проходив стажування.
1786.	Стаття 337. Результати проведення стажування			Стаття 332. Результати проведення стажування
1787.	1. Працівникові після успішного закінчення стажування може бути присвоєно більш високу кваліфікацію чи може бути його переведено на більш високу посаду, у тому числі на посаду, умови прийняття на яку передбачають конкурсний відбір, - без конкурсного відбору.			1. Працівникові після успішного закінчення стажування може бути присвоєно більш високу кваліфікацію чи може бути його переведено на більш високу посаду, у тому числі на посаду, умови прийняття на яку передбачають конкурсний відбір, - без конкурсного відбору.
1788.	2. Працівника, який пройшов стажування, може бути зараховано до кадрового резерву підприємства, установи, організації.			2. Працівника, який пройшов стажування, може бути зараховано до кадрового резерву роботодавця.
1789.	§ 6. Включення до кадрового резерву			§ 6. Включення до кадрового резерву
1790.	Стаття 338. Кадровий резерв			Стаття 333. Кадровий резерв
1791.	1. Кадровий резерв може створюватися для заміщення вакантних посад, а також для підготовки працівників до здійснення професійної кар'єри чи просування по службі.			1. Кадровий резерв може створюватися для заміщення вакантних посад, а також для підготовки працівників до здійснення професійної кар'єри чи просування по службі.
1792.	2. До кадрового резерву може зараховуватися професійно підготовлені працівники, які успішно справляються з виконанням трудових і професійних обов'язків, виявляють ініціативу, мають організаторські здібності та необхідний досвід роботи.			2. До кадрового резерву може зараховуватися професійно підготовлені працівники, які успішно справляються з виконанням трудових обов'язків, виявляють ініціативу, мають організаторські здібності та необхідний досвід роботи.
1793.	3. Під час формування кадрового резерву			3. Під час формування кадрового резерву

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1794.	<p>доцільно забезпечувати пропорційно збалансоване представництво кандидатур кожної статі з урахуванням складу працюючих у відповідних підрозділах чи за професією.</p> <p>4. Зарахування працівника до кадрового резерву проводиться за його згодою. Про зарахування до кадрового резерву має бути повідомлено безпосереднього керівника зарахованого працівника.</p>	<p><u>-1646- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</u></p> <p>Статтю 338 доповнити наступним пунктом: «Роботодавці, працівники, а також окремі фізичні особи, об'єднавшись для вирішення проблем охорони праці, можуть створити громадські об'єднання, які діють відповідно до законодавства про громадські об'єднання. Органи державної влади, а також роботодавці повинні всебічно допомагати цим громадським об'єднанням і при прийнятті нормативно-правових актів про забезпечення охорони праці враховувати їхні пропозиції та рекомендації.»</p>	Відхилено	<p>доцільно забезпечувати пропорційно збалансоване представництво кандидатур кожної статі з урахуванням складу працюючих у відповідних підрозділах чи за професією.</p> <p>4. Зарахування працівника до кадрового резерву проводиться за його згодою. Про зарахування до кадрового резерву має бути повідомлено безпосереднього керівника зарахованого працівника.</p>
1795.	Стаття 339. Робота з кадровим резервом			<p>Стаття 334. Робота з кадровим резервом</p>
1796.	1. З працівниками, зарахованими до кадрового резерву, проводиться робота згідно із затвердженими роботодавцем чи керівниками їхніх структурних підрозділів особистими річними планами, де передбачається:			1. З працівниками, зарахованими до кадрового резерву, проводиться робота згідно із затвердженими роботодавцем чи керівниками їхніх структурних підрозділів особистими річними планами, де передбачається:
1797.	1) систематичне навчання шляхом самоосвіти;	<p><u>-1647- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 1 частини 1 статті 339 викласти в такій редакції: «неформальне професійне навчання».</p>	Враховано	1) неформальне професійне навчання;
1798.	2) періодичне навчання й підвищення			2) періодичне навчання й підвищення кваліфікації

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>кваліфікації у відповідних навчальних закладах;</p> <p>1799. 3) стажування у підрозділі, до кадрового резерву якого зараховано працівника;</p> <p>1800. 4) виконання трудових обов'язків працівника, на місце якого зараховано працівника до кадрового резерву;</p> <p>1801. 2. У разі, коли робоче місце чи посада, до кадрового резерву на які зараховано працівника, стає вакантним, він має переважне право на їх заміщення.</p> <p>1802. 3. Перебування працівника у кадровому резерві може припинитися з його власної ініціативи або за вмотивованою пропозицією керівника відповідного структурного підрозділу чи роботодавця.</p> <p>1803. Виключення зі списків кадрового резерву оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця.</p>			<p>у відповідних навчальних закладах;</p> <p>3) стажування у підрозділі, до кадрового резерву якого зараховано працівника;</p> <p>4) виконання трудових обов'язків працівника, на місце якого зараховано працівника до кадрового резерву;</p> <p>2. У разі, коли робоче місце чи посада, до кадрового резерву на які зараховано працівника, стає вакантним, він має переважне право на їх заміщення.</p> <p>3. Перебування працівника у кадровому резерві може припинитися з його власної ініціативи або за вмотивованою пропозицією керівника відповідного структурного підрозділу чи роботодавця.</p> <p>Виключення зі списків кадрового резерву оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця.</p>
	<p>1804. § 7. Конкурсний відбір працівників</p>	<p><u>-1648- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Параграф 7 та статтю 340 Кодексу виключити</p>	<p>Враховано</p>	
	<p>1805. Стаття 340. Проведення конкурсного відбору</p> <p>1806. 1. Конкурсний відбір працівників проводиться роботодавцем із метою:</p> <p>1807. 1) відбору кандидатів на заміщення вакантної посади;</p> <p>1808. 2) виявлення здібних до управлінської діяльності спеціалістів вищого та середнього рівнів управління (керівники, заступники керівників підприємств, організацій та їх структурних підрозділів) та направлення їх на перепідготовку до вищих навчальних закладів, а також проведення стажування кращих випускників цих закладів. Порядок і умови проведення конкурсу визначаються роботодавцем з урахуванням вимог цієї статті.</p> <p>1809. 2. Працівники протягом місяця після оголошення роботодавцем конкурсу подають заявки на участь у конкурсному відборі та документи згідно з переліком і формами,</p>			

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

затвердженими положенням про проведення конкурсного відбору.

1810. 3. Конкурсний відбір здійснюється конкурсною комісією протягом двох тижнів після закінчення терміну прийому заявок за підсумками:
1811. 1) тестування для визначення рівня спеціальних знань;
1812. 2) психологічного тестування (підприємницький, менеджерський і творчий потенціал; прагнення до фахового розвитку; комунікативні дані; прагнення й спроможність працювати в колективі, культурна відкритість);
1813. 3) оцінки (на основі співбесіди) фахової зрілості спеціаліста, рівня економічних і управлінських знань, а також розуміння цілей і завдань перепідготовки, можливостей використання отриманих знань для розв'язання проблем виробництва.
1814. 4. Результати конкурсного відбору оформляються протоколом, який підписується всіма членами конкурсної комісії.

-1649- Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)

Статтю 340 доповнити новою частиною п'ятою такого змісту: «Протокол за результатами конкурсного відбору надається працівникові та роботодавцеві протягом 5 робочих днів після встановлення результатів.»

Відхилено

1815. КНИГА ШОСТА
1816. Колективні трудові відносини
1817. Глава 1. Соціальний діалог
1818. Стаття 341. Соціальний діалог

-1650- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)

Статтю 341 законопроекту викласти в такій редакції:

«Стаття 341. Соціальний діалог

1.Соціальний діалог - процес ведення консультацій та переговорів з метою визначення та зближення позицій, досягнення домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики сторонами соціального діалогу в особі:

профспілок та їх об'єднань, які представляють та захищають інтереси

Відхилено

КНИГА ШОСТА

Колективні трудові відносини

Глава 1. Соціальний діалог

Стаття 335. Соціальний діалог

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

найманих працівників;
 організацій роботодавців та підприємців та їх об'єднань, які представляють та захищають інтереси роботодавців чи підприємців, які користуються найманою робочою силою та статутами яких передбачено участь в соціальному діалозі;
 державних органів виконавчої влади та виконавчих органів місцевого самоврядування.

2. Соціальний діалог здійснюється у порядку, встановленому законодавством України, яке складається, зокрема, із Конституції України, законів України «Про соціальний діалог в Україні», "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про організації роботодавців та їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності", "Про колективні договори і угоди", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", цього Закону, трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, положення яких базуються та діють з дотриманням міжнародних договорів (Конвенцій Міжнародної Організації Праці при ООН), ратифікованих Україною, на принципах:

- законності та верховенства права;
- вільної правової спроможності сторін та їх учасників щодо участі у соціальному діалозі у складі відповідної сторони, виходячи з їх індивідуальної чи консолідованої репрезентативності;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

3. Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

двосторонній основі.

4. До сторін соціального діалогу належать:
на національному рівні:

профспілкова сторона, суб'єктами якої є професійні спілки та їх об'єднання, які мають статус всеукраїнських;

сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців і підприємців, які користуються найманою робочою силою, та їх об'єднання, які мають статус всеукраїнських;

сторона органів державної виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності;

сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців, які користуються найманою робочою силою, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності;

сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців і підприємців, які користуються найманою робочою силою, та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути виконавчі органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні - сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

представники (представник) працівників;
сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

5. Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями представницької репрезентативності.

6. Загальними критеріями репрезентативності сторін соціального діалогу для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;

для профспілок, їх організацій та об'єднань – частка чисельності їх членів у загальній чисельності працюючих;

для організацій роботодавців і підприємців та їх об'єднань – частка чисельності працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців і підприємців, які користуються найманою робочою силою у загальній чисельності працюючих;

галузева та територіальна розгалуженість.

7. Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу:

7.1. На національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення Генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавців і підприємців, які:

легалізовані (зарєстровані) відповідно до чинного законодавства;

є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;

є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, на

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

підприємствах членів яких працюють не менш як сто п'ятдесят тисяч працівників;

мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки та не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців.

7.2. На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців і підприємців та їх об'єднання, які:

легалізовані (зареєстровані) відповідно до чинного законодавства;

є всеукраїнськими профспілками працівників, зайнятих у відповідній галузі, які ініціювали формування галузевої (міжгалузевої) профспілкової сторони для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні, до якої має право долучитися будь-яка інша профспілка спорідненої галузі з врахуванням її репрезентативності;

7.3. На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які:

легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;

є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою у відповідній адміністративно-територіальній одиниці;

є організаціями роботодавців і підприємців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

7.4. На локальному рівні для участі у

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є:

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників;

сторона роботодавця, суб'єктом якої є роботодавець/підприємець та/або уповноважений представник роботодавця/підприємця.

8. Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців і підприємців та їх об'єднання за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження іншим репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

9. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців і підприємців та їх об'єднань проводиться на засадах консенсусу між учасниками сторони відповідного рівня або в судовому порядку.

10. Форми соціального діалогу здійснюються між сторонами соціального діалогу або суб'єктами однієї із сторін відповідного рівня у формах:

обміну інформацією;
консультацій;
узгоджувальних процедур;
колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод».

1819. 1. Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

1. Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1820.	Соціальний діалог здійснюється у порядку, встановленому законом.	<p><u>-1651- Н.д.Бондар В.В. (Ресстр.картка №191)</u> <u>Н.д.Ільюк А.О. (Ресстр.картка №128)</u> Статтю 341 доповнити новою частиною другою такого змісту: «2. Соціальний діалог здійснюється в наступних формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод; примирних процедур з метою вирішення розбіжностей між його сторонами. Порядок здійснення окремих форм соціального діалогу визначається законом та договором між його сторонами».</p>	Відхилено	Соціальний діалог здійснюється у порядку, встановленому законом.
1821.	Глава 2. Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів			Глава 2. Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів
1822.	Стаття 342. Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди	<p><u>-1652- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Статтю 342 законопроекту викласти в такій редакції: «Стаття 342. Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди 1. Колективним переговорам передують обмін інформацією та консультації між учасниками соціального діалогу з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної і соціальної політики та соціально-трудова відносин. 2. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. 3. Консультації проводяться за пропозицією одного із суб'єктів соціального діалогу або однієї із сторін соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій при прийнятті рішень сторонами або стороною, що належать до їх компетенції у порядку, визначеному на засадах консенсусу.</p>	Відхилено	Стаття 336. Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>4. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій учасників соціального діалогу, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.</p> <p>5. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу</p> <p>6. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:</p> <p>на національному рівні - генеральна угода; на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні - територіальні угоди; на локальному рівні - колективні договори.</p> <p>Порядок проведення колективних переговорів визначається законом».</p>		
1823.	1. Порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.			1. Порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.
1824.	Стаття 343. Колективний трудовий спір			Стаття 337. Колективний трудовий спір
1825.	1. Порядок функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом.			1. Порядок функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом.
1826.	КНИГА СЬОМА			КНИГА СЬОМА
1827.	Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства	<p><u>-1653- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u></p> <p><u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u></p> <p><u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p> <p><u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u></p> <p><u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u></p> <p><u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p><u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u></p> <p><u>Н.д.Гришфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u></p> <p><u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p>	Враховано частково	Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Книгу цьому викласти в наступній редакції:
«КНИГА СЬОМА. Державний нагляд, контроль за додержанням законодавства про працю

ГЛАВА 1. Загальні положення

Стаття 344. Сфера державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.

1. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю передбачає забезпечення державними органами застосування норм трудового законодавства, в т.ч. законодавства про зайнятість населення, охорону і гігієну праці та загальнообов'язкове державне соціальне страхування, в частині забезпечення прав застрахованим осіб.

Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю забезпечується шляхом утворення та функціонування Державної служби України з питань праці (далі – Служба).

2. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю не підміняє встановленої законодавством процедури розв'язання індивідуальних чи колективних трудових спорів.

3. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю передбачає здійснення Службою заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю роботодавцями, працівниками, робочими органами фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, вимог цього Кодексу та інших нормативно-правових актів з питань законодавства про працю.

Порядок здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю визначається Кабінетом Міністрів України.

ГЛАВА 2. Контроль за дотриманням трудового законодавства

Стаття 345. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

1. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюється первинними профспілками або вільно обраними працівниками трудових колективів.

2. Члени виборних органів первинної профспілкової організації (профспілкові представники), а за відсутності профспілки – вільно обраний працівниками представник, мають право:

1) безперешкодно відвідувати виробничі та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени відповідних профспілок;

2) вимагати і одержувати від роботодавця відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання трудового законодавства та соціально-економічних прав працівників – членів відповідних профспілок;

3) контролювати стан охорони та гігієни праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпечення працівників спеодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, а у разі виявлення загрози життю або здоров'ю працівників зобов'язані негайно повідомляти роботодавця про необхідність призупинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах, інших структурних підрозділах юридичної особи для усунення загрози життю або здоров'ю працівників

4) вносити роботодавцям подання про усунення порушень трудового законодавства, які є обов'язковими для розгляд;

5) у разі відмови роботодавця розглядати подання про усунення порушень трудового законодавства, надсилати інформацію і матеріали державній інспекції праці.

Зазначені в абзаці першому цієї частини особи зобов'язані об'єктивно і кваліфіковано здійснювати роботу з контролю за додержанням трудового законодавства, надавати безоплатну правову допомогу працівникам, здійснювати пропаганду правових знань у засобах масової інформації.

Стаття 346. Контроль з боку роботодавця

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

З метою забезпечення контролю за дотриманням працівниками трудового законодавства роботодавець має право:

1) вимагати та отримувати від працівників пояснення щодо виконання ними вимог трудового законодавства, колективних угод, колективних і трудових договорів;

2) застосовувати технічні засоби контролю якості виконання працівниками своїх обов'язків та дотримання трудового законодавства.

Стаття 347. Участь представників організацій роботодавців та профспілок у заходах державного нагляду (контролю)

Організації роботодавців і профспілок, їх об'єднання з метою представництва та захисту інтересів своїх членів мають право делегувати уповноваженого представника для участі у заходах державного нагляду, контролю у сфері дотримання законодавства про працю.

Уповноважений представник має право робити заяви, заперечення та повідомлення щодо дій інспекції праці та її посадових осіб, вчинених ними під час здійснення державного нагляду, обов'язкові для розгляду інспекцією праці.

Про результати розгляду таких заяв, заперечень та повідомлень інспекція праці повідомляє уповноваженого представника.

ГЛАВА 3. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю.

Стаття 348. Державна служба України з питань праці

Служба є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, і який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття (далі - загальнообов'язкове державне соціальне страхування) в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

2. Службу очолює Голова, який призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України, внесеним на підставі пропозицій Міністра соціальної політики.

Голова Служби за посадою є Головним державним інспектором України з питань праці.

3. Служба у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства.

4. На державних інспекторів праці Служби поширюються права та обов'язки, встановлені законодавством про державну службу.

Посаду державного інспектора праці не може обіймати особа, яка була засуджена за вчинення злочинів у сфері господарської діяльності, корупційних діянь.

5. Державні інспектори праці при здійсненні заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю є незалежними від будь-якого зовнішнього впливу і втручання.

6. Держава створює сприятливі умови для ефективного виконання Службою покладених на неї завдань, включаючи оптимальну структуру та кількість територіальних органів, забезпечення Служби службовими приміщеннями, доступними для відвідування всіма зацікавленими особами, а також всіма необхідними технічними, в т.ч. транспортними, засобами.

Стаття 349. Взаємодія Служби з

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

державними органами влади та службами.

1. Служба співпрацює з органами державної влади, державними колегіальними органами шляхом:

1) залучення фахівців органів державної влади, державних колегіальних органів до проведення заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, в порядку визначеному законодавством;

2) обміну інформаційними базами даних, базами нормативно-правових актів, статистичною інформацією та іншою інформацією, необхідною для здійснення державного нагляду (контролю);

3) створення спільних консультативно-дорадчих органів та обміну представниками для участі в роботі колегіальних органів.

2. Посадові особи органів державної влади, державних колегіальних органів зобов'язані сприяти Службі у здійсненні нею державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, в тому числі зобов'язані забезпечити нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої інформації з обмеженим доступом, отриманої в ході заходів.

Стаття 350. Основні права державних інспекторів праці

1. З метою забезпечення виконання функцій державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю державні інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:

на ознайомлення з будь-якими книгами, реєстрами або документами, ведення яких передбачено законодавством про працю та зайнятість населення, з метою перевірки їхньої відповідності нормам законодавства, та, у разі необхідності, отримувати завірені суб'єктом відвідування копії або витяги;

ставити запитання, що стосуються законодавства про працю та зайнятість населення, відбирати з зазначених питань пояснення;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

на залучення працівників правоохоронних органів у разі чинення перешкод у здійсненні інспекційного відвідування;

на надання робочого місця з можливістю ведення конфіденційної розмови з працівниками щодо предмету інспекційного відвідування;

при проведенні інспекційних заходів з питань виявлення не оформлених трудових відносин здійснювати фіксацію заходу засобами аудіо, фото та відеотехніки, також самостійно проходити в будь-яку годину доби до будь-яких приміщень, якщо є достатні підстави вважати, що воно підлягає інспекції, з дотриманням правил з охорони праці і особистої безпеки із застосуванням засобів захисту;

здійснювати інспекційний захід у робочий час суб'єкта відвідування в присутності його представника;

на отримання від органів державної влади інформації, необхідної для здійснення своїх функцій.

Порядок отримання від органів державної влади інформації, необхідної для виконання своїх функцій, у тому числі користування відомостями з реєстрів, інших ресурсів програмного забезпечення визначається Службою спільно з органом, який є держателем та/або адміністратором такої інформації.

Стаття 351. Основні обов'язки державних інспекторів праці

Державним інспекторам праці під час здійснення інспекційних заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю забороняється:

виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;

піднімати працівників суб'єкта відвідування при проведенні розрахунків або перерахунків розміру належних працівникам коштів, готувати висновки про відповідність або невідповідність вимогам нормативно-правових актів нормативних актів суб'єкта відвідування з метою їх подальшої передачі працівникам (у тому числі звільненим), іншим

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

особам чи органам;
 надавати письмові вимоги з питань, що не належать до предмету заходу;
 вимагати від роботодавця будь-які документи або їх копії для наступної передачі іншим особам;
 розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало чинності рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду;
 розголошувати навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків, крім випадків передбачених законом;
 розголошувати джерело будь-якої скарги працівників, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення і повідомляти роботодавцеві або його представнику про те, що захід було проведено у зв'язку з отриманням такої скарги.

Стаття 352. Правовий захист інспекторів праці

1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання службових обов'язків перебувають під захистом держави.

Держава гарантує захист життя, здоров'я, честі, гідності та майна державного інспектора праці і членів його сім'ї від злочинних посягань та інших протиправних дій.

Звільнення державного інспектора праці з посади у зв'язку з вчиненням злочину під час виконання своїх обов'язків допускається лише після винесення щодо нього обвинувального вироку суду, який набрав чинності.

2. Державний інспектор праці при виконанні покладених на нього обов'язків керується чинним законодавством і виконує доручення своїх керівників, які не суперечать його посадовим обов'язкам.

Законні вимоги державного інспектора праці є обов'язковими для виконання роботодавцем та його посадовими особами.

Покладення на державних інспекторів праці обов'язків, не передбачених цим

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Кодексом або іншими законами України, забороняється.

3. Працівники правоохоронних органів зобов'язані сприяти державним інспекторам праці у виконанні їх обов'язків. У разі недопущення державного інспектора праці на територію підприємства, установи, організації, відмови у наданні документів для перевірки правоохоронні органи на звернення державних інспекторів праці зобов'язані негайно вжити відповідних заходів для припинення такої протидії, забезпечити нормальне проведення заходів, охорону державних інспекторів праці, документів та матеріалів, що перевіряються, а також вжити заходів для притягнення винних осіб до встановленої законом відповідальності.

4. Державні інспектори праці мають формений одяг та особисту печатку.

Стаття 353. Відповідальність за перешкоджання діяльності державних інспекторів праці

1. За перешкоджання при здійсненні заходів державними інспекторами праці об'єктів нагляду, ненадання на їх вимогу документів, інформації, матеріалів, пояснень, погрозу заподіяння тілесних ушкоджень або шкоди майну чи фактичне їх вчинення стосовно державного інспектора праці або членів його сім'ї винні особи притягуються до відповідальності згідно із законом.

Стаття 354. Відповідальність державних інспекторів праці

1. За невиконання або неналежне виконання своїх службових обов'язків, за перевищення своїх повноважень або інші протиправні дії державні інспектори праці несуть відповідальність згідно із законом.

2. Якщо дії (бездіяльність) або рішення посадових осіб Служби чи державних інспекторів праці призвели до необґрунтованого зупинення виробництва чи окремих його ділянок, об'єктів, призупинення або обмеження господарської діяльності, наслідком чого було понесення збитків роботодавцем, розмір та порядок

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		відшкодування такої шкоди визначається за рішенням суду».		
1828.	Глава 1. Загальні положення			Глава 1. Загальні положення
1829.	Стаття 344. Сфера державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства	<p><u>-1654- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У назві статті 344 після слова «сфера» та перед словом «нагляду» слово «державного» виключити.</p> <p><u>-1655- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Статтю 344 викласти в такій редакції: «Стаття 344. Сфера державного нагляду, контролю за дотриманням трудового законодавства</p> <p>1. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, його територіальні органи, а також інші органи у випадках передбачених Законом.</p> <p>2. Контроль за дотриманням вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, трудових договорів здійснюють центральні та місцеві органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування у порядку визначеному Кабінетом міністрів України.</p> <p>3. Органи, зазначені у частинах першій та другій цієї статті здійснюють аналіз та оцінку стану дотримання роботодавцями трудового законодавства, вносять їм вимоги щодо усунення виявлених порушень, вживають заходів щодо поліпшення та запобігання порушенням трудового законодавства, а також притягнення винних осіб до</p>	Відхилено	Стаття 338. Сфера державного нагляду, контролю за дотриманням трудового законодавства
			Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1830.	1. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, колективних договорів і угод здійснюється центральними органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями в межах і в порядку, визначених законом.	<p>відповідальності, згідно з законом. -1656- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378) Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384) Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372) Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377) Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361) Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366) Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371) Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</p> <p>Частина 1 статті 344 викласти в такій редакції: «1. Сфера нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства охоплює дотримання роботодавцями та працівниками вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних та трудових договорів.».</p>	Відхилено	1. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, його територіальні органи, а також інші органи, у випадках передбачених законом.
1831.	2. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства не підміняє встановленої законодавством процедури розв'язання індивідуальних чи колективних трудових спорів.	<p>-1657- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378) Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384) Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372) Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377) Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361) Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366) Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371) Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</p> <p>У частині 2 статті 344 слово «підміняє» замінити словом «заміняє».</p>	Відхилено	2. Контроль за дотриманням вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, трудових договорів здійснюють центральні та місцеві органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування у порядку визначеному Кабінетом міністрів України.
1832.	3. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства передбачає проведення уповноваженими органами виконавчої влади перевірок, постійного спостереження за дотриманням центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, роботодавцями вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних та трудових договорів.	<p>-1658- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378) Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384) Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372) Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377) Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361) Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366) Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371) Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</p> <p>Частина 3 статті 344 викласти в</p>	Відхилено	3. Органи, зазначені у частинах першій та другій цієї статті, здійснюють аналіз та оцінку стану дотримання роботодавцями трудового законодавства, вносять їм вимоги щодо усунення виявлених порушень, вживають заходів щодо поліпшення та запобігання порушенням трудового законодавства, а також притягнення винних осіб до відповідальності, згідно з законом.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1833.	4. Державний контроль передбачає здійснення центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування перевірок дотримання роботодавцями, які перебувають у сфері їх управління, вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, колективних угод, колективних та трудових договорів.	<p>такої редакції: «3. Метою здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням роботодавцями та іншими суб'єктами трудових відносин трудового законодавства є забезпечення реалізації конституційних прав громадян України на працю, належні, безпечні та здорові умови праці.».</p> <p><u>-1659- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоснко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частини 4 та 5 статті 344 виключити.</p>	Враховано	
1834.	5. Органи державного контролю ведуть облік підконтрольних їм об'єктів та інформації про дотримання роботодавцями трудового законодавства.			
1835.	Стаття 345. Органи державного нагляду за дотриманням трудового законодавства	<p><u>-1660- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоснко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У назві статті 345 слова «Органи державного» замінити на слова «Суб'єкти здійснення».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1661- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Статтю 345 виключити змінивши подальшу нумерацію</p>	Враховано	
1836.	1. Державний нагляд за дотриманням трудового	<u>-1662- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

законодавства здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та іншими органами державної влади в межах їх повноважень.

№378)
Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)
Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)
Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Частина 1 статті 345 викласти в такій редакції: «1. Контроль за дотриманням трудового законодавства, колективних договорів і угод здійснюється центральними органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень, профспілками та їх об'єднаннями, громадськими організаціями в межах і в порядку, визначених законом.»

-1663- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)
Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)
Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

У статті 345 додати нову частину 2 такого змісту: «2. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та передбачає проведення уповноваженими органами виконавчої влади перевірок дотримання роботодавцями вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних та трудових договорів.»

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1837.	2. Державний нагляд за дотриманням спеціального законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці здійснюють:	<p><u>-1664- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частина 2 статті 345 вважати частиною 3.</p>	Відхилено	
1838.	1) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення			
1839.	2) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;			
1840.	3) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки;			
1841.	4) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки.			
1842.	3. Розподіл повноважень між органами державного нагляду за дотриманням трудового законодавства та законодавства про безпечні та здорові умови праці встановлюється відповідно до законодавства.	<p><u>-1665- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частини 3 та 4 статті 345 виключити.</p>	Враховано	
1843.	4. У межах визначених повноважень органи державного нагляду публікують щорічні доповіді, що мають містити інформацію про роботу даного органу, кількість об'єктів контролю, які інспектувалися, кількість виявлених порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення,			

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	інші відомості, визначені законодавством.			
1844.	Стаття 346. Розмежування функцій державного нагляду і контролю	<p><u>-1666- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Статтю 346 виключити.</p>	Враховано	
1845.	1. Метою здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням роботодавцями та іншими суб'єктами трудових відносин трудового законодавства є забезпечення реалізації конституційних прав громадян України на працю, належні, безпечні та здорові умови праці.			
1846.	2. Органи державного нагляду в межах своїх повноважень та у встановленому законом порядку проводять перевірки об'єктів нагляду, за результатами яких мають право давати роботодавцям обов'язкові для виконання приписи, припиняти експлуатацію підприємств, цехів, дільниць, машин, механізмів, устаткування, що створюють загрозу життю або здоров'ю працівників та притягати порушників до відповідальності.			
1847.	3. Органи державного контролю проводять перевірки об'єктів контролю, за результатами яких мають право висувати роботодавцям вимоги щодо усунення порушень трудового законодавства та у разі їх невиконання - ініціювати притягнення винних осіб до відповідальності.			
1848.	Стаття 347. Взаємодія органів державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства	<p><u>-1667- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p>	Відхилено	Стаття 339. Взаємодія органів державного нагляду, контролю за дотриманням трудового законодавства

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Статтю 347 виключити.

-1668- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)

Статтю 345 викласти в такій редакції:

Стаття 345. Взаємодія органів державного нагляду, контролю за дотриманням трудового законодавства

1. Органи державного нагляду, контролю за дотриманням трудового законодавства співпрацюють, не підміняючи один одного та не передаючи один одному своїх повноважень, шляхом:

1) інспекційного відвідування роботодавців та здійснення інших заходів, спрямованих на забезпечення дотримання трудового законодавства;

2) створення спільних консультативно-дорадчих органів та інформаційних баз даних;

3) обміну представниками для участі в роботі колегіальних органів.

Враховано

1849. 1. Органи державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства співпрацюють, не підміняючи один одного та не передаючи один одному своїх повноважень, шляхом:

1850. 1) проведення спільних перевірок діяльності роботодавців та здійснення інших заходів, спрямованих на забезпечення дотримання трудового законодавства;

1851. 2) створення спільних консультативно-дорадчих органів та інформаційних баз даних;

1852. 3) обміну представниками для участі в роботі колегіальних органів.

1853. 2. Взаємодія з іншими органами чи організаціями здійснюється в межах повноважень, наданих органам державного нагляду і контролю згідно з спільними планами роботи.

1854. 3. Посадові особи одного органу державного нагляду і контролю під час проведення перевірок не втручаються в діяльність роботодавця з питань, що належать до компетенції іншого органу державного

1. Органи державного нагляду, контролю за дотриманням трудового законодавства співпрацюють, не підміняючи один одного та не передаючи один одному своїх повноважень, шляхом:

1) інспекційного відвідування роботодавців та здійснення інших заходів, спрямованих на забезпечення дотримання трудового законодавства;

2) створення спільних консультативно-дорадчих органів та інформаційних баз даних;

3) обміну представниками для участі в роботі колегіальних органів.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	нагляду і контролю.			
1855.	4. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю зобов'язаний забезпечити нерозголошення конфіденційної інформації про роботодавців, отриманої в ході перевірок. Інформація про порушення роботодавцем вимог трудового законодавства не може бути віднесена до конфіденційної.			
1856.	5 Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю забезпечує інформування громадськості про результати своєї роботи.			
1857.	Стаття 348. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства	<u>-1669- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 348 Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства - перенести в кінець Книги сьомої.	Враховано	
1858.	1. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.			
1859.	2. Члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів мають право:			
1860.	1) безперешкодного доступу та огляду виробничих, службових та інших приміщень, де працюють члени відповідних профспілок;	<u>-1670- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Пункт 1 ч.2 ст.348 законопроекту викласти в новій редакції: «1) за попереднім погодженням з роботодавцем доступу та огляду виробничих, службових та інших приміщень, де працюють члени відповідних профспілок, що не призведе до втручання/блокування роботи підприємства/цеху/ ділянки».	Відхилено	
		<u>-1671- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 1 частини 2 статті 348 слова «де працюють члени відповідних профспілок» замінити словами «роботодавця, а також робочих місць працівників, розташовані поза цими приміщеннями».</p>		
1861.	2) вимагати та одержувати від роботодавця, іншої посадової особи накази (розпорядження), відомості про виплату заробітної плати, інші документи, пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання норм трудового законодавства та соціально-економічних прав працівників - членів відповідних профспілок;	<p><u>-1672- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>В п.2 ч.2 ст.348 законопроекту слова «вимагати та одержувати» замінити словами «подавати заяви та одержувати»</p>	Відхилено	
		<p><u>-1673- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 2 частини 2 статті 348 після слів «прав працівників» виключити слова «членів відповідних профспілок».</p>	Враховано редакційно у статті 345	
1862.	3) проводити перевірки щодо правильності відрахувань із заробітної плати працівників - членів відповідних профспілок;	<p><u>-1674- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 3 частини 2 статті 348 після слів</p>	Враховано редакційно у статті 345	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1863.	4) контролювати стан безпеки та охорони праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, а у разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах, інших структурних підрозділах юридичної особи в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;	«плати працівників» виключити слова «членів відповідних профспілок»;». <u>-1675- Н.д.Мартович А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> В п.4 ч.2 ст.348 законопроекту слова «контролювати стан безпеки» замінити словами «приймати участь у контролі стану безпеки»	Відхилено	
1864.	5) скласти акт перевірки стану додержання вимог трудового законодавства та вручити його під розписку роботодавцеві;			
1865.	6) вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень трудового законодавства, які є обов'язковими для розгляду;			
1866.	7) у разі невиконання роботодавцем подання про усунення порушень надсилати інформацію і матеріали перевірки відповідним органам державного нагляду.	<u>-1676- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Частина другу статті 348 доповнити пунктом 8 такого змісту: «8) брати участь у перевірці, що проводиться представником органу державного нагляду.».	Враховано редакційно в ст. 345	
		<u>-1677- Н.д.Королєвська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частина другу статті 348 доповнити пунктом 8 такого змісту: "8) брати участь у перевірці, що проводиться представником органу державного нагляду."	Враховано редакційно в ст. 345	
		<u>-1678- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Частина 2 статті 348 доповнити новим пунктом 8 такого змісту: «8) надавати рекомендації щодо застосування норм трудового законодавства та покращення умов праці.»

1867. Зазначені в абзаці першому цієї частини особи зобов'язані об'єктивно і кваліфіковано здійснювати роботу з контролю за дотриманням трудового законодавства, надавати безоплатну правову допомогу працівникам, здійснювати пропаганду правових знань у засобах масової інформації

-1679- Н.д.Шинко А.Ф. (Ресстр.картка №35)

Абзац другий частини 2 викласти в редакції:

«Зазначені в абзаці першому цієї частини особи зобов'язані об'єктивно і кваліфіковано здійснювати роботу з контролю за дотриманням трудового законодавства, надавати безоплатну правову допомогу працівникам – членам цієї профспілки, здійснювати пропаганду правових знань у засобах масової інформації»

Відхилено

-1680- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)

У книзі сьомій Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства главу 1. Загальні положення доповнити наступною статтею:

Відхилено

« Стаття. Основні завдання професійних спілок у галузі контролю за дотриманням правил охорони праці

1. Професійні спілки з урахуванням прав, передбачених у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», беруть участь у здійсненні контролю за дотриманням роботодавцем правил охорони праці та відповідних нормативно-правових актів.

2. Професійні спілки беруть участь у розробці та погодження в установленому порядку нормативних актів з охорони праці, мають право опротестувати через відповідні державні органи введення в дію актів, не погоджених з ними.

3. Представники професійних спілок беруть участь у роботі державних комісій з приймання в експлуатацію об'єктів і засобів виробництва, у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, у перевірках стану охорони праці, виконання заходів щодо її поліпшення, передбачених колективними

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>договорами. При порушеннях посадовими особами вимог охорони праці, приховуванні нещасних випадків на виробництві професійні спілки мають право підняти питання перед державними органами про притягнення винних осіб до відповідальності.</p> <p>4. При виникненні безпосередньої загрози здоров'ю та життю працівників професійні спілки мають право підняти питання перед органом, що здійснює державний контроль за дотриманням трудового законодавства, про припинення виробництва машин, механізмів та інших видів продукції з конструктивними недоліками з охорони праці, застосування матеріалів, технічних і технологічних засобів, що роблять шкідливий вплив на здоров'я людей, а також роботи і дії прийнятих роботодавцем рішень, що суперечать законодавству про охорону праці.</p> <p>5. Професійні спілки здійснюють контроль за нормами і правилами охорони праці, встановленими цим Кодексом, а також іншими нормативно-правовими актами, через діючу при них відповідну інспекцію. Права та обов'язки цієї інспекції регулюються законодавством України.</p> <p><u>-1681- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Абзац 2 частини 2 статті 348 виключити.</p>	Відхилено	
1868.	Стаття 349. Контроль за дотриманням трудового законодавства з боку роботодавця	<p><u>-1682- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Статтю 349 виключити.

-1683- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)

Статтю 349 Контроль за дотриманням трудового законодавства з боку роботодавця - виключити.

Враховано

1869. 1. Роботодавець постійно контролює стан дотримання вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних і трудових договорів, а також спеціального законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці.

1870. Глава 2. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства

1871. Стаття 350. Орган державного нагляду за дотриманням трудового законодавства

-1684- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)

Статтю 350 та її назву викласти в такій редакції:

«Стаття 348. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства

1. Нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюють посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, та його територіальних органів, які мають повноваження державного інспектора праці.

2. Керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, за посадою є Головним державним інспектором праці України.

3. Керівники територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, за посадою є головними

Враховано

Глава 2. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства

Стаття 340. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>державними інспекторами праці відповідних адміністративно-територіальних одиниць, призначаються на посаду і звільняються з посади Головним державним інспектором праці України.</p> <p>4. Розподіл повноважень між центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, і його територіальними органами здійснюється Головним державним інспектором праці України.</p> <p>5. Чисельність державних інспекторів праці має забезпечувати ефективне здійснення функцій інспектування виходячи з:</p> <p>1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспектуванню;</p> <p>2) чисельності та категорії працівників, зайнятих на цих об'єктах;</p> <p>3) кількості та складності правових норм, дотримання яких підлягає інспектуванню;</p> <p>4) матеріальних засобів, наданих у розпорядження державних інспекторів праці;</p> <p>5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування.</p>		
1872.	<p>1. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.</p>			<p>1. Нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюють посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, та його територіальних органів, які мають повноваження державного інспектора праці.</p>
1873.	<p>2. Керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю за посадою є Головним державним інспектором праці України.</p>			<p>2. Керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, за посадою є Головним державним інспектором праці України.</p>
1874.	<p>3. Керівники територіальних державних інспекцій праці за посадою є головними державними інспекторами праці відповідних адміністративно-територіальних одиниць, призначаються на посаду і звільняються з посади Головним державним інспектором праці України.</p>	<p><u>-1685- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p>	Відхилено	<p>3. Керівники територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, за посадою є головними державними інспекторами праці відповідних адміністративно-територіальних одиниць, призначаються на посаду і звільняються з посади Головним державним інспектором праці України.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1875.	4. Розподіл повноважень між центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю і його територіальними органами здійснюється Головним державним інспектором праці України.	<p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> У частині 3 статті 350 слова «призначаються на посаду і звільняються з посади Головним державним інспектором праці України» замінити словами «Керівники територіальних державних інспекцій праці та державні інспектори призначаються на посади за результатами конкурсного відбору.»</p> <p><u>-1686- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 4 статті 350 виключити.</p>	Відхилено	4. Розподіл повноважень між центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, і його територіальними органами здійснюється Головним державним інспектором праці України.
1876.	5. Кількість державних інспекторів праці має забезпечувати ефективне здійснення функцій інспектування виходячи з:	<p><u>-1687- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частину 5 статті 350 вважати частиною 4.</p>	Відхилено	5. Чисельність державних інспекторів праці має забезпечувати ефективне здійснення функцій інспектування виходячи з:
1877.	1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспектуванню;			1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспектуванню;
1878.	2) чисельності та категорії працівників, зайнятих на цих об'єктах;			2) чисельності та категорії працівників, зайнятих на цих об'єктах;
1879.	3) кількості та складності правових норм, дотримання яких підлягає інспектуванню;			3) кількості та складності правових норм, дотримання яких підлягає інспектуванню;
1880.	4) матеріальних засобів, наданих у розпорядження державних інспекторів праці;			4) матеріальних засобів, наданих у розпорядження державних інспекторів праці;
1881.	5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування.			5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування.
1882.	6. Державні інспектори праці забезпечуються службовими приміщеннями, обладнаними	<p><u>-1688- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	відповідно до потреб інспекційної служби і доступними для відвідування.	<u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u>		
1883.	Стаття 351. Основні завдання державної інспекції праці	Частина 6 статті 350 виключити. <u>-1689- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 351 виключити	Враховано	
1884.	1. Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та його територіальних органів є:			
1885.	1) захист трудових прав працівників, а також прав застрахованих осіб, встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;			
1886.	2) сприяння забезпеченню роботодавців і працівників інформацією та методичними рекомендаціями стосовно більш ефективних методів забезпечення дотримання трудового законодавства, співпраці між роботодавцями і працівниками або їх організаціями;			
1887.	3) застосування відповідно до закону заходів щодо притягнення до відповідальності порушників трудового законодавства або інформування відповідних державних органів про допущені порушення трудового законодавства, факти бездіяльності або зловживань, розгляд яких належить до компетенції цих органів;			
1888.	4) інформування відповідних органів державної влади, у тому числі правоохоронних органів, про факти бездіяльності чи зловживань, які потребують втручання цих органів, а також з питань, що потребують законодавчого врегулювання.	<u>-1690- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)
Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисосіно І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

У частині 1 статті 351 додати нові пункти 5 та 6 такого змісту: «5) проведення об'єктивних та неупереджених перевірок з питань, що належать до їх компетенції; 6) аналіз практики застосування норм трудового законодавства.»;

1889. Стаття 352. Основні функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю

-1691- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)
Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)

Статтю 352 та її назву викласти в такій редакції:

«Стаття . Основні завдання та повноваження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства

1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства:

1) здійснює нагляд за дотриманням трудового законодавства, у тому числі законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) нагляд за центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування щодо здійснення ними функцій контролю за дотриманням трудового законодавства;

3) розглядає в установленому порядку звернення громадян, здійснює їх прийом з питань, що належать до його повноважень;

4) притягує до відповідальності посадових

Враховано

Стаття 341. Основні повноваження та функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>осіб, які у встановлений строк не виконують або неналежно виконують письмову вимогу державних інспекторів праці;</p> <p>5) складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладає адміністративні стягнення;</p> <p>6) заслуховує інформацію роботодавців, органів контролю про роботу за дотриманням трудового законодавства;</p> <p>7) отримує в установленому порядку від органів контролю, роботодавців, органу, уповноваженого управляти майном роботодавця, статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання покладених на нього завдань;</p> <p>8) утворює інспекційні та робочі групи за участю спеціалістів органів виконавчої влади, юридичних осіб для проведення інспекційних відвідувань і розгляду питань, що належать до його повноважень;</p> <p>9) забезпечує інформування населення про стан дотримання трудового законодавства та законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, проведення консультаційної роботи з питань, що належать до його повноважень;</p> <p>10) інформування роботодавців і працівників про найбільш ефективні методи дотримання трудового законодавства;</p> <p>11) бере участь у розробленні пропозицій щодо вдосконалення обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до його компетенції, аналізує практику та ефективність діяльності державних інспекторів праці;</p> <p>12) узагальнює практику застосування трудового законодавства, розробляє пропозиції щодо його вдосконалення, бере участь у формуванні і реалізації державної політики у сфері праці;</p> <p>13) бере участь у підготовці проектів міжнародних договорів, вивчає, узагальнює та поширює міжнародний досвід, здійснює міжнародні зв'язки, з питань, що належать до</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

його компетенції.

14) здійснює інші повноваження та функції, визначені законом.

1890. 1. Відповідно до покладених завдань та в межах своїх повноважень центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю:

1891. 1) здійснює нагляд за дотриманням трудового законодавства, у тому числі законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині захисту прав застрахованих осіб;

1892. 2) розглядає в установленому порядку звернення громадян, здійснює їх прийом з питань, що належать до її повноважень;

1893. 3) притягує до адміністративної відповідальності посадових осіб, які у встановлений строк не виконують або неналежно виконують приписи державних інспекторів праці;

1894. 4) складає протоколи про адміністративні правопорушення у сфері трудового законодавства та передає їх до суду;

1895. 5) заслуховує інформацію роботодавців, органів державного та громадського контролю за дотриманням трудового законодавства з питань, що належать до її повноважень;

1896. 6) отримує в установленому порядку від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, органу, уповноваженого управляти майном роботодавця, статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання покладених на неї завдань;

1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства:

1) здійснює нагляд за дотриманням трудового законодавства, у тому числі законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) нагляд за центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування щодо здійснення ними функцій контролю за дотриманням трудового законодавства;

3) розглядає в установленому порядку звернення громадян, здійснює їх прийом з питань, що належать до його повноважень;

4) притягує до відповідальності посадових осіб, які у встановлений строк не виконують або неналежно виконують письмову вимогу державних інспекторів праці;

5) складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладає адміністративні стягнення;

6) заслуховує інформацію роботодавців, органів контролю про роботу за дотриманням трудового законодавства з питань, що належать до його повноважень;

7) отримує в установленому порядку від органів контролю, роботодавців, органу, уповноваженого управляти майном роботодавця, статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання покладених на нього завдань;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1897. 1898. 1899. 1900. 1901.	<p>7) утворює інспекційні та робочі групи за участю спеціалістів органів виконавчої влади, юридичних осіб для проведення перевірок і розгляду питань, що належать до її повноважень;</p> <p>8) забезпечує інформування населення про стан дотримання трудового законодавства та законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, надання правової, практичної і методичної допомоги працівникам, роботодавцям, проведення роз'яснювальної та консультативної роботи з питань, що належать до її повноважень;</p> <p>9) бере участь у розробленні пропозицій щодо вдосконалення обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до її компетенції, аналізує практику та ефективність діяльності державних інспекторів праці;</p> <p>10) узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення цього законодавства, бере участь у формуванні і реалізації державної політики у сфері праці;</p> <p>11) здійснює міжнародні зв'язки з питань, що належать до її компетенції, бере участь у підготовці міжнародних договорів, вивчає, узагальнює та поширює міжнародний досвід з питань віднесених до компетенції інспекції праці.</p>			<p>8) утворює інспекційні та робочі групи за участю спеціалістів органів виконавчої влади, юридичних осіб для проведення інспекційних відвідувань і розгляду питань, що належать до його повноважень;</p> <p>9) забезпечує інформування населення про стан дотримання трудового законодавства та законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, проведення консультативної роботи з питань, що належать до його повноважень;</p> <p>10) інформування роботодавців і працівників про найбільш ефективні методи дотримання трудового законодавства;</p> <p>11) бере участь у розробленні пропозицій щодо вдосконалення обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до його компетенції, аналізує практику та ефективність діяльності державних інспекторів праці;</p> <p>12) узагальнює практику застосування трудового законодавства, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавства, бере участь у формуванні і реалізації державної політики у сфері праці;</p> <p>13) бере участь у підготовці проектів міжнародних договорів, вивчає, узагальнює та поширює міжнародний досвід, здійснює міжнародні зв'язки, з питань, що належать до його компетенції;</p> <p>14) здійснює інші повноваження та функції, визначені законом.</p>
1902.	Стаття 353. Основні права державних інспекторів праці	<p><u>-1692- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Назву статті 353 викласти в такій редакції «Повноваження державних інспекторів праці під час проведення перевірок». <u>-1693- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p>	Відхилено	Стаття 342. Основні права державних інспекторів праці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)

Назву статті 353 та її зміст викласти в такій редакції:

«Стаття ... Основні права державних інспекторів праці

1. Державні інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:

1) безперешкодно без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати виробничі, службові та адміністративні приміщення роботодавців і фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також робочі місця працівників, розташовані поза цими приміщеннями, для проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;

2) доступу до будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;

3) ознайомлюватися з оригіналами та отримувати копії нормативних актів роботодавця, колективних угод, колективних або трудових договорів, відомостей, книг, реєстрів та інших документів, нормативних актів у сфері трудового законодавства, що використовуються роботодавцем, з питань, що належать до компетенції державного інспектора праці;

4) ставити роботодавцеві та/або працівникам запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно порушень трудового законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

5) розглядати рішення органів контролю, прийняті ними при здійсненні функцій контролю, на відповідність трудовому законодавству;

6) вносити роботодавцям, керівникам органів контролю обов'язкову для виконання письмову вимогу щодо усунення порушень трудового законодавства, причин і умов, які до них призводять, подання щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у цих порушеннях посадових осіб або притягнення їх до відповідальності згідно з

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

законом;

7) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення та накладати штрафи за порушення трудового законодавства;

8) отримувати безоплатно від роботодавців, органів, уповноважених управляти майном, статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;

9) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу;

10) на створення роботодавцем належних умов для проведення ними інспекційного відвідування;

11) на допомогу правоохоронних органів щодо припинення незаконних дій роботодавця та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки;

12) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.»

1903. 1. Державні інспектори праці, здійснюючи свої повноваження, мають право в установленому законом порядку:

-1694- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №3704)

Частина 1 статті 353 законопроекту після слів «свої повноваження,» доповнити словами «за наявності відповідного направлення на перевірку та посвідчення державного інспектора.»

-1695- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

У частині 1 статті 353 після слова

Враховано редакційно

1. Державні інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право в установленому законом порядку:

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«повноваження» та перед словом «мають» додати слова «під час проведення перевірок».</p> <p><u>-1696- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Реєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Реєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Реєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Реєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	
1904.	1) безперешкодно без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати виробничі, службові та адміністративні приміщення роботодавців і фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також робочі місця працівників, розташовані поза цими приміщеннями, для проведення перевірки з питань, що належать до їх компетенції;	<p>У частині 1 статті 353 слова «мають право» замінити на «можуть»</p> <p><u>-1697- Н.д.Мартовичий А.В. (Реєстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Реєстр.картка №59)</u></p> <p>В ч.1 ст. 353 законопроекту пункти 1, 10 виключити.</p>	Відхилено	1) безперешкодно без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати виробничі, службові та адміністративні приміщення роботодавців і фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також робочі місця працівників, розташовані поза цими приміщеннями, для проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;
1905.	2) доступу до будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;	<p><u>-1698- Н.д.Мартовичий А.В. (Реєстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Реєстр.картка №59)</u></p> <p>В п.2 ч.1 ст. 353 законопроекту слова «є достатньо підстав вважати» замінити словом «дані».</p>	Відхилено	2) доступу до будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;
		<p><u>-1699- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Реєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Реєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Реєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Реєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Реєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Реєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Реєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Реєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Реєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Реєстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 2 частини 1 статті 353 слово</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1906.	3) ознайомлюватися з оригіналами та отримувати копії нормативних актів роботодавця, колективних угод, колективних або трудових договорів, відомостей, книг, реєстрів та інших документів, нормативних актів у сфері праці, що використовуються роботодавцем, з питань, що належать до компетенції державної інспекції праці;	<p>«доступу» замінити на «мати доступ в робочі години».</p> <p><u>-1700- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 3 частини 1 статті 353 після слова «праці» додати слова «та відповідають меті перевірки».</p>	Відхилено	3) ознайомлюватися з оригіналами та отримувати копії нормативних актів роботодавця, колективних угод, колективних або трудових договорів, відомостей, книг, реєстрів та інших документів, нормативних актів у сфері трудового законодавства, що використовуються роботодавцем, з питань, що належать до компетенції державного інспектора праці;
1907.	4) ставити роботодавцеві або працівникам запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень трудового законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;			4) ставити роботодавцеві та/або працівникам запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно порушень трудового законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення; 5) розглядати рішення органів контролю, прийняті ними при здійсненні функцій контролю, на відповідність трудовому законодавству;
1908.	5) вносити роботодавцям, керівникам органів, що здійснюють державний контроль за дотриманням трудового законодавства, обов'язкові для виконання приписи щодо усунення порушень трудового законодавства, причин і умов, які до них призводять, подання щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у цих порушеннях посадових осіб або притягнення їх до дисциплінарної відповідальності;	<p><u>-1701- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 5 частини 1 статті 353 після слова «роботодавцям» та перед словом «обов'язкові» виключити слова «керівникам органів, що здійснюють державний контроль за дотриманням трудового законодавства».</p>	Відхилено	6) вносити роботодавцям, керівникам органів контролю обов'язкову для виконання письмову вимогу щодо усунення порушень трудового законодавства, причин і умов, які до них призводять, подання щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у цих порушеннях посадових осіб або притягнення їх до відповідальності згідно з законом;
1909.	6) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, а також у межах наданих повноважень розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення;			7) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення та накладати штрафи за порушення трудового законодавства;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1910.	7) отримувати безоплатно від роботодавців, органів, уповноважених управляти майном, статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання службових обов'язків;			8) отримувати безоплатно від роботодавців, органів, уповноважених управляти майном, статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;
1911.	8) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу;			9) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу;
1912.	9) на створення роботодавцем належних умов для проведення ними перевірки;	<p><u>-1702- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Пункт 9 частини 1 статті 353 викласти в такій редакції: «9) вимагати створення роботодавцем належних умов для проведення перевірки».</p>	Відхилено	10) на створення роботодавцем належних умов для проведення ними інспекційного відвідування;
1913.	10) на допомогу правоохоронних органів щодо припинення незаконних дій роботодавця та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки.	<p><u>-1703- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У пункті 10 частини 1 статті 353 слова «на допомогу» замінити словами «звертатися до».</p> <p><u>-1704- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семену́ха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p>	Відхилено	11) на допомогу правоохоронних органів щодо припинення незаконних дій роботодавця та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки; 12) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)
Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)
Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)
Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)
Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)
Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)
Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

У частині 1 статті 353 додати пункти 11-13 такого змісту: «11) залучати до проведення перевірок експертів та спеціалістів;

12) провадити публічне викриття роботодавців, що порушують трудове законодавство;

13) роз'яснювати норми трудового законодавства, аналізувати практику його застосування.».

-1705- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)

Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)

Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)

Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)

Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)

Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)

Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)

Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)

Статтю 353 доповнити новою частиною 2 такого змісту:

«1) розголошувати державну, комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію, що стала їм відома при виконанні службових обов'язків;

2) розголошувати конфіденційність джерел будь-якої інформації щодо недоліків або порушення трудового законодавства, у зв'язку з отриманням якої проводиться перевірка;

3) вимагати документи, що не стосуються предмета перевірки;

4) безпосередньо або опосередковано брати участь у розгляді справ роботодавців, які перебувають під його наглядом, у тому числі з розв'язання трудових спорів, виступати у статусі експерта, посередника чи арбітра.».

-1706- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)

Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)

Відхилено

1914. Стаття 354. Основні обов'язки державних інспекторів праці

Відхилено

Стаття 343. Основні обов'язки державних інспекторів праці

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоснко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Статтю 354 виключити.</p> <p>-1707- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 354 викласти в такій редакції: «1. Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд за дотриманням трудового законодавства, зобов'язані:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) забезпечувати об'єктивне та неупереджене проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції; 2) не розголошувати державну, комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію, що стала їм відома при виконанні службових обов'язків; 3) зберігати конфіденційність джерел будь-якої інформації щодо недоліків або порушення трудового законодавства, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування; 4) інформувати роботодавців та працівників про практику застосування трудового законодавства; 5) перевірити стан виконання письмової вимоги у разі неповідомлення про результати його виконання або виконання у неповному обсязі. <p>2. Державним інспекторам праці забороняється:</p> <ul style="list-style-type: none"> безпосередньо або опосередковано брати участь у розгляді справ роботодавців, які перебувають під його наглядом, виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду трудових спорів; підміняти роботодавця при проведенні розрахунків або перерахунків розміру належних працівникам сум; готувати висновки про відповідність або невідповідність нормативних актів 	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		роботодавця вимогам трудового законодавства; вимагати надання інформації, документів, пояснень з питань, що не належать до його повноважень; вимагати від роботодавця будь-які документи або їх копії для наступної передачі іншим особам; розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало чинності рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду.»		
1915.	1. Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд за дотриманням трудового законодавства, зобов'язані:	<u>-1708- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Частина 1 статті 354 законопроекту перед пунктом 1 доповнити новим пунктом такого змісту: «1) здійснювати нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства відповідно до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»;»; пункти 1 – 4 частини 1 статті 354 законопроекту вважати пунктами 2 – 5 відповідно.	Відхилено	1. Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд за дотриманням трудового законодавства, зобов'язані:
1916.	1) забезпечувати об'єктивне та неупереджене проведення перевірки з питань, що належать до їх компетенції;			1) забезпечувати об'єктивне та неупереджене проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;
1917.	2) не розголошувати державну, комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію, що стала їм відома при виконанні службових обов'язків;			2) не розголошувати державну, комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію, що стала їм відома при виконанні службових обов'язків;
1918.	3) зберігати конфіденційність джерел будь-якої інформації щодо недоліків або порушення трудового законодавства, у зв'язку з отриманням якої проводиться перевірка;			3) зберігати конфіденційність джерел будь-якої інформації щодо недоліків або порушення трудового законодавства, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування;
1919.	4) роз'яснювати норми трудового законодавства, аналізувати практику його застосування.			4) інформувати роботодавців та працівників про практику застосування трудового законодавства; 5) перевіряти стан виконання письмової вимоги у разі неповідомлення про результати її виконання або виконання у неповному обсязі.
1920.	2. Державному інспектору праці забороняється безпосередньо або опосередковано брати участь у розгляді справ роботодавців, які перебувають під			2. Державним інспекторам праці забороняється: 1) безпосередньо або опосередковано брати участь у розгляді справ роботодавців, які перебувають під

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	його наглядом, у тому числі з розв'язання трудових спорів, виступати у статусі експерта, посередника чи арбітра.			його наглядом, виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду трудових спорів; 2) підміняти роботодавця при проведенні розрахунків або перерахунків розміру належних працівникам сум; 3) готувати висновки про відповідність або невідповідність нормативних актів роботодавця вимогам трудового законодавства; 4) вимагати надання інформації, документів, пояснень з питань, що не належать до його повноважень; 5) вимагати від роботодавця будь-які документи або їх копії для наступної передачі іншим особам; 6) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало чинності рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду.
1921.	Стаття 355. Незалежність державних інспекторів праці	<p><u>-1709- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Статтю 355 викласти в такій редакції: « 1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються виключно Конституцією та законами України, іншими актами трудового законодавства. 2. Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність: надання роботодавцю та іншим суб'єктам трудових відносин інформації та консультації щодо застосування норм трудового законодавства; внесення посадовим особам письмової вимоги про усунення виявлених порушень трудового законодавства; складання та передачі до суду протоколу про адміністративне правопорушення; накладення штрафу за порушення трудового законодавства; ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб відповідно до закону. 3. Для проведення інспекційних відвідувань об'єктів, розташованих у місцях, де немає засобів громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи</p>	Враховано	<p>Стаття 344. Незалежність державних інспекторів праці</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		в певний час доби провести інспекційне відвідування, державні інспектори праці забезпечуються транспортними засобами службового користування. 4. Державні інспектори праці забезпечуються службовими приміщеннями, які є доступними для відвідування.»		1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються виключно Конституцією та законами України, іншими актами трудового законодавства.
1922.	1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання службових обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються виключно Конституцією та законами України, іншими актами трудового законодавства.			2. Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність:
1923.	2. Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність:	<u>-1710- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Частина 2 статті 355 виключити.	Відхилено	1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються виключно Конституцією та законами України, іншими актами трудового законодавства.
1924.	надання роботодавцю та іншим суб'єктам трудових відносин інформації та консультації щодо застосування норм трудового законодавства;			1) надання роботодавцю та іншим суб'єктам трудових відносин інформації та консультації щодо застосування норм трудового законодавства;
1925.	внесення посадовим особам припису про усунення виявлених порушень трудового законодавства;			2) внесення посадовим особам письмової вимоги про усунення виявлених порушень трудового законодавства;
1926.	складання та передачі до суду протоколу про адміністративне правопорушення;			3) складання та передачі до суду протоколу про адміністративне правопорушення;
1927.	винесення постанови про накладення адміністративного стягнення;			4) накладення штрафу за порушення трудового законодавства;
1928.	ініціювання притягнення до дисциплінарної та/або кримінальної відповідальності порушників трудового законодавства.			5) ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб відповідно до закону.
1929.	3. Державні інспектори праці мають формений одяг та особисту печатку.	<u>-1711- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u>	Відхилено	3. Для проведення інспекційних відвідувань об'єктів, розташованих у місцях, де немає засобів громадського транспорту або користування ними не

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1930.	<p>4. Для проведення перевірок підконтрольних об'єктів, розташованих у місцях, де немає засобів громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час доби провести перевірку, державні інспектори праці забезпечуються транспортними засобами службового користування.</p>	<p><u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> Частини 3-4 статті 355 вважати частинами 2-3. <u><i>-1712- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</i></u> <u><i>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> Статтю 355 доповнити новою частиною 4 такого змісту: «4. Державні інспектори праці забезпечуються службовими приміщеннями, обладнаними відповідно до потреб інспекційної служби і доступними для відвідування.»</p>	<p>Враховано частково</p>	<p>дає змоги своєчасно чи в певний час доби провести інспекційне відвідування, державні інспектори праці забезпечуються транспортними засобами службового користування.</p> <p>4. Державні інспектори праці забезпечуються службовими приміщеннями, які є доступними для відвідування.</p>
1931.	<p>Стаття 356. Порядок проведення перевірок центральним органам виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю</p>	<p><u><i>-1713- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</i></u> <u><i>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> Статтю 356 викласти в такій редакції: «1. Головні державні інспектори праці, їх заступники, державні інспектори праці за наявності в них посвідчення встановленого зразка проводять планові, позапланові та повторні перевірки. Перевірка проводиться на підставі рішення головного державного інспектора праці відповідної адміністративно-територіальної</p>	<p>Відхилено</p>	<p>Стаття 345. Порядок проведення інспекційних відвідувань</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

одиниці. Головні державні інспектори праці, їх заступники, державні інспектори праці проводять перевірки в межах, що визначені цим рішенням.

2. Планова перевірка проводиться відповідно до плану діяльності відповідної територіальної державної інспекції праці. Кількість планових перевірок роботодавця встановлюється з урахуванням особливостей діяльності роботодавця та не може перевищувати однієї на календарний рік.

Під час проведення перевірки державний інспектор праці повідомляє про це роботодавця або його представника, якщо тільки він не вважає, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективності проведення такої перевірки.

4. Проведення позапланової перевірки роботодавця можливо за наявності звернення працівників, професійних спілок або іншого вільно обраного працівниками представника, інших осіб та в інших випадки, передбачених законом.

5. Державний інспектор праці проводить повторну перевірку з метою контролю виконання приписів про усунення виявлених порушень трудового законодавства, що були винесені при проведенні планової або позапланової перевірки, за умови відсутності письмового повідомлення роботодавця про усунення порушення трудового законодавства в місячний строк або за умови, що державний інспектор праці має достатні підстави вважати, що порушення не були усунені.

6. Державний інспектор має право приступити до перевірки за умови наявності підстав та пред'явлення посвідчення встановленого зразка. На вимогу роботодавця державний інспектор праці зобов'язаний пред'явити:

рішення головного державного інспектора праці відповідної адміністративно-територіальної одиниці про проведення перевірки;

направлення на проведення такої перевірки, в якому зазначаються дата видачі, найменування органу, реквізити наказу про проведення відповідної перевірки, найменування та реквізити роботодавця, перевірка якого проводиться, мета, вид

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1932.	<p>1. Перевірки з дотримання трудового законодавства здійснюють головні державні інспектори праці, їх заступники, державні інспектори праці за наявності в них посвідчення встановленого зразка.</p>	<p>(планова, позапланова, повторна), підстави, дата початку та тривалість перевірки, посада та прізвище державного інспектора праці, який проводить перевірку.</p> <p>7. Результати перевірок оформлюються актом перевірки за зразком, затвердженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці. Один примірник акта надається роботодавцю або його представнику. У разі незгоди з фактами, викладеними в акті перевірки, роботодавець або його представник може подати особисто державному інспектору праці заперечення протягом двох робочих днів з моменту отримання відповідного акта.</p> <p>8. Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність:</p> <ul style="list-style-type: none"> надання роботодавцю та іншим суб'єктам трудових відносин інформації та консультації щодо застосування норм трудового законодавства; внесення посадовим особам припису про усунення виявлених порушень трудового законодавства; складання та передачі до суду протоколу про адміністративне правопорушення; винесення постанови про накладення адміністративного стягнення; ініціювання притягнення до дисциплінарної та/або кримінальної відповідальності порушників трудового законодавства. <p>9. Роботодавець зобов'язаний в місячний строк виконати припис про усунення виявлених порушень трудового законодавства та надіслати письмове повідомлення про результати усунення порушення трудового законодавства.».</p> <p><u>-1714- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 356 та її назву викласти в такій редакції: «Стаття . Порядок проведення інспекційних відвідувань 1. Доручення на проведення інспекційного відвідування видається на підставі: 1) звернення працівника про порушення трудового законодавства; 2) за письмовою заявою роботодавця про</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>проведення інспекційного відвідування з метою аналізу стану дотримання ним трудового законодавства;</p> <p>3) звернень фізичних осіб щодо порушення порядку укладення трудового договору;</p> <p>4) рішення Головного державного інспектора праці України про проведення інспекційних відвідувань;</p> <p>5) за повідомленням посадових осіб органів державного нагляду (контролю) про виявлені порушення трудового законодавства в ході виконання ними контрольних повноважень;</p> <p>6) за інформацією інших органів про порушення трудового законодавства;</p> <p>7) за інформацією профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок, організацій роботодавців та їх об'єднань;</p> <p>8) скарги на дії чи бездіяльність органів контролю.</p> <p>Рішення про доцільність проведення інспекційних відвідувань з підстав, визначених пунктами 2, 5-7 частини першої цієї статті приймає відповідний Головний державний інспектор праці.</p> <p>2. Під час проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці повідомляє про це роботодавця або його представника, якщо тільки він не вважає, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективності інспекційного відвідування.</p> <p>3. Вимога інспектора праці про надання для ознайомлення документів та/або їх копій чи витягів з документів, надання пояснень, доступу до приміщень, організації робочого місця подається у письмовій формі.</p> <p>Внесена в межах повноважень письмова вимога інспектора праці є обов'язковою для виконання.</p> <p>4. Результат інспекційного відвідування оформляється актом.</p> <p>Матеріали фіксації процесу інспекційного відвідування з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки є невід'ємною частиною акта.</p> <p>5. У разі виявлення порушення державний інспектор праці складає письмову вимогу, яка підлягає виконанню у місячний або інший строк, зазначений у такій вимозі.</p>		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1933.	<p>2. Кількість планових перевірок роботодавця не може перевищувати однієї на календарний рік. Позапланові перевірки роботодавця можуть проводитися за зверненням працівників, професійних спілок або іншого вільно обраного працівниками представника, інших осіб та в інших випадках, передбачених законом.</p>	<p>6. Форми службового посвідчення інспектора праці, доручення на проведення інспекційного відвідування, вимоги про надання інформації, акта, письмової вимоги, журналів, інструкцій та інших документів, що складаються в ході та за результатами інспекційного відвідування, та порядок їх оформлення затверджуються Головним державним інспектором праці України.»</p>		<p>1. Доручення на проведення інспекційного відвідування видається на підставі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) звернення працівника про порушення трудового законодавства; 2) за письмовою заявою роботодавця про проведення інспекційного відвідування з метою аналізу стану дотримання ним трудового законодавства; 3) звернень фізичних осіб щодо порушення порядку укладення трудового договору; 4) рішення Головного державного інспектора праці України про проведення інспекційних відвідувань; 5) за повідомленням посадових осіб органів державного нагляду (контролю) про можливі порушення трудового законодавства в ході виконання ними контрольних повноважень; 6) за інформацією інших органів про порушення трудового законодавства; 7) за інформацією профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок, організацій роботодавців та їх об'єднань; 8) скарги на дії чи бездіяльність органів контролю. <p>Рішення про доцільність проведення інспекційних відвідувань з підстав, визначених пунктами 2, 5-7 частини першої цієї статті приймає відповідний Головний державний інспектор праці.</p>
1934.	<p>3. Під час проведення перевірки державний інспектор праці повідомляє про це роботодавця або його представника, якщо тільки він не вважає, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективності проведення такої перевірки.</p>	<p><u>-1715- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Частина 3 статті 356 законопроекту викласти в такій редакції: «3. Перед проведенням перевірки державний інспектор праці зобов'язаний надати роботодавцю або його представнику направлення на перевірку та своє посадове</p>	Відхилено	<p>2. Під час проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці повідомляє про це роботодавця або його представника, якщо тільки він не вважає, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективності інспекційного відвідування.</p> <p>3. Вимога інспектора праці про надання для</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		посвідчення».		<p>ознайомлення документів та/або їх копій чи витягів з документів, надання пояснень, доступу до приміщень, організації робочого місця подається у письмовій формі.</p> <p>Внесена в межах повноважень письмова вимога інспектора праці є обов'язковою для виконання.</p> <p>4. Результат інспекційного відвідування оформляється актом.</p> <p>Матеріали фіксації процесу інспекційного відвідування з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки є невід'ємною частиною акта.</p>
1935.	<p>4. Результати перевірок оформлюються актом перевірки за зразком, затвердженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці. Один примірник акта надається роботодавцю або його представнику. У разі незгоди з фактами, викладеними в акті перевірки, роботодавець або його представник може подати особисто державному інспектору праці заперечення протягом двох робочих днів з моменту отримання відповідного акта.</p>			
1936.	<p>5. Державний інспектор праці за виявленим порушенням, зазначеним в акті перевірки, зобов'язаний винести припис про усунення такого порушення за зразком, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Припис підлягає виконанню в місячний або інший, зазначений у приписі строк, з письмовим повідомленням державного інспектора праці про усунення порушення трудового законодавства. У разі неповідомлення про результати виконання припису державний інспектор праці зобов'язаний провести повторну перевірку.</p>	<p><u>-1716- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Друге речення частини 5 статті 356 законопроекту після слів «або інший,» доповнити словами «обґрунтований та».</p>	Відхилено	<p>5. У разі виявлення порушення державний інспектор праці складає письмову вимогу, яка підлягає виконанню у місячний або інший строк, зазначений у такій вимозі.</p>
1937.	<p>6. Державний інспектор праці, крім винесення припису щодо усунення порушень трудового законодавства, має право в установлених законом випадках скласти протокол про адміністративне правопорушення.</p>			<p>6. Форми службового посвідчення інспектора праці, доручення на проведення інспекційного відвідування, вимоги про надання інформації, акта, письмової вимоги, журналів, інструкцій та інших документів, що складаються в ході та за результатами інспекційного відвідування, та порядок їх оформлення затверджуються Головним державним інспектором праці України.</p>
1938.	<p>Стаття 357. Оскарження рішень державного інспектора праці</p>	<p><u>-1717- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статтю 257 викласти в такій редакції: «1. Письмова вимога державних</p>	Враховано	<p>Стаття 346. Оскарження рішень державного інспектора праці</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		інспекторів праці може бути оскаржена до відповідного Головного державного інспектора праці або до суду в десятиденний строк з дня ознайомлення з нею. 2. Подання у встановлений строк скарги на рішення державного інспектора праці призупиняє виконання письмової вимоги. 3. Головний державний інспектор розглядає скаргу у тридцятиденний строк із дня її надходження. Якщо в тридцятиденний термін вирішити порушені у скарзі питання неможливо, Головний державний інспектор встановлює необхідний термін для її розгляду, про що повідомляється особі, яка подала скаргу. 4. За результатами розгляду скарг можуть прийматись рішення про скасування повністю або в окремій частині письмової вимоги.»		
1939.	1. Рішення державного інспектора праці, прийняті відповідно до частини другої статті 356 цього Кодексу, можуть бути оскаржені особами, права яких порушені, його керівнику в порядку підлеглості чи до суду. Рішення Головного державного інспектора праці України, прийняте ним за результатами розгляду відповідної скарги, може бути оскаржено до суду.	-1718- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) В першому реченні частини 1 статті 357 законопроекту слово «чи» замінити словами «та/або».	Враховано частково	1. Письмова вимога державних інспекторів праці може бути оскаржена до відповідного Головного державного інспектора праці або до суду в десятиденний строк з дня ознайомлення з нею.
1940.	2. Скарга на рішення державного інспектора праці подається особами протягом одного місяця з часу ознайомлення з прийнятим рішенням. Скарги, подані з порушенням зазначеного строку, не розглядаються, якщо інше не встановлено законом.	-1719- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) Перше речення частини 2 статті 357 законопроекту після слів «інспектора праці» доповнити словами «його керівнику».	Відхилено	2. Подання у встановлений строк скарги на рішення державного інспектора призупиняє виконання письмової вимоги.
1941.	3. Скарга на рішення державного інспектора праці розглядається протягом 15 днів з дня її надходження, а у разі виникнення потреби в додатковому розслідуванні або проведенні експертизи - протягом місяця.			3. Головний державний інспектор розглядає скаргу у тридцятиденний строк із дня її надходження. Якщо в тридцятиденний термін вирішити порушені у скарзі питання неможливо, Головний державний інспектор встановлює необхідний термін для її розгляду, про що повідомляється особі, яка подала скаргу.
1942.	4. Рішення державного інспектора праці оскаржується до суду в строки та порядку, встановленому законом.			4. За результатами розгляду скарг можуть прийматись рішення про скасування повністю або в окремій частині письмової вимоги.
1943.	5. Припис державного інспектора праці може бути оскаржено протягом п'яти днів з дня його винесення з одночасним повідомленням про це державного інспектора праці, який проводив перевірку. До скарги додаються копії акта	-1720- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) У першому реченні частини 5 статті 357 законопроекту слова «з дня його винесення» замінити словами «з дня ознайомлення з	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	перевірки, припису, що оскаржується, інших документів. Подання скарги призупиняє дію припису та подовжує строк його виконання на період до прийняття рішення за скаргою.	ним».		
1944.	Скарга на припис розглядається протягом 15 днів з дати її надходження.			
1945.	6. Постанова державного інспектора праці про застосування штрафу оскаржується в порядку, встановленому законом для оскарження адміністративних стягнень.	-1721- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) У частині 6 статті 357 законопроекту слова «має право» виключити, слово «скласти» замінити словом «складає».	Відхилено	
1946.	Стаття 358. Відповідальність за перешкоджання діяльності державних інспекторів праці	-1722- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Статті 358 та 359 виключити змінивши подальшу нумерацію.	Враховано	
1947.	1. За перешкоджання при проведенні перевірок державними інспекторами праці об'єктів нагляду, ненадання на їх вимогу документів, інформації, матеріалів, пояснень, погрозу заподіяння тілесних ушкоджень або шкоди майну чи фактичне їх вчинення стосовно державного інспектора праці або членів його сім'ї винні особи притягуються до відповідальності згідно із законом.	-1723- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) Частина 1 статті 358 законопроекту після слів «при проведенні» доповнити словами «у відповідності до закону».	Відхилено	
1948.	2. Притягнення до відповідальності здійснюється за поданням державних інспекторів праці, що вносяться органам, уповноваженим приймати такі рішення. У встановлених законом випадках державні інспектори праці безпосередньо реалізують надані їм права щодо застосування адміністративних стягнень до роботодавців або посадових осіб, уповноважених діяти від імені роботодавця.			
1949.	Стаття 359. Відповідальність державних інспекторів праці			
1950.	1. За невиконання або неналежне виконання своїх службових обов'язків, за перевищення своїх повноважень або інші протиправні дії державні інспектори праці несуть відповідальність згідно із законом.	-1724- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304) Частина 1 статті 359 законопроекту доповнити словами «, в тому числі зобов'язані відшкодувати державі згідно з регресом кошти, виплачені в зв'язку з порушенням ними закону». -1725- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u>	Відхилено Враховано	Стаття 347. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«Стаття Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства</p> <p>1. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюють професійні спілки, їх організації, об'єднання профспілок.</p> <p>2. Повноважні представники виборних органів профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок (профспілковий представник) мають право:</p> <p>1) безперешкодного доступу та огляду виробничих, службових та інших приміщень, де працюють члени відповідних профспілок;</p> <p>2) перевіряти стан дотримання роботодавцем трудових прав працівників;</p> <p>3) вимагати та одержувати від роботодавця накази (розпорядження), відомості про виплату заробітної плати, інші документи, пояснення щодо дотримання трудових прав працівників, які є членами профспілки;</p> <p>4) контролювати стан умов праці, умов забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту, а у разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах, інших структурних підрозділах юридичної особи в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;</p> <p>5) складати акт перевірки стану дотримання вимог трудового законодавства та вручати його під розписку роботодавцеві;</p> <p>6) вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень трудового законодавства, які є обов'язковими для розгляду;</p> <p>7) у разі невиконання роботодавцем подання про усунення порушень надсилати інформацію і матеріали перевірки відповідним органам державного нагляду;</p> <p>8) брати участь інспекційних та робочих групах, для проведення інспекційних відвідувань.</p> <p>Зазначені в абзаці першому цієї частини особи зобов'язані об'єктивно і кваліфіковано здійснювати роботу з громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, надавати безоплатну правову допомогу</p>		<p>1. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюють професійні спілки, їх організації, об'єднання профспілок.</p> <p>2. Повноважні представники виборних органів профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок (профспілковий представник) мають право:</p> <p>1) безперешкодного доступу та огляду виробничих, службових та інших приміщень, де працюють члени відповідних профспілок;</p> <p>2) перевіряти стан дотримання роботодавцем трудових прав працівників;</p> <p>3) вимагати та одержувати від роботодавця накази (розпорядження), відомості про виплату заробітної плати, інші документи, пояснення щодо дотримання трудових прав працівників, які є членами профспілки;</p> <p>4) контролювати стан умов праці, умов забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту, а у разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах, інших структурних підрозділах юридичної особи в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;</p> <p>5) складати акт перевірки стану дотримання вимог трудового законодавства та вручати його під розписку роботодавцеві;</p> <p>6) вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень трудового законодавства, які є обов'язковими для розгляду;</p> <p>7) у разі невиконання роботодавцем подання про усунення порушень надсилати інформацію і матеріали перевірки відповідним органам державного нагляду;</p> <p>8) брати участь інспекційних та робочих групах, для проведення інспекційних відвідувань.</p> <p>Зазначені в абзаці першому цієї частини особи зобов'язані об'єктивно і кваліфіковано здійснювати роботу з громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, надавати безоплатну правову допомогу працівникам, які є членами профспілки.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>1951. КНИГА ВОСЬМА</p> <p>1952. Відповідальність сторін трудових відносин</p> <p>1953. Глава 1. Відповідальність працівників</p> <p>1954. §1. Дисциплінарна відповідальність</p> <p>1955. Стаття 360. Трудова дисципліна. Дисциплінарний проступок</p>	<p>працівникам, які є членами профспілки.</p> <p><u>-1726- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u> Статтю 360 викласти в редакції:</p> <p>«Трудова дисципліна. Дисциплінарний проступок</p> <p>1. Трудова дисципліна – обов’язкове для всіх працівників та роботодавця дотримання правил поведінки, визначеним цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку і трудовим договором.</p> <p>2. Дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов’язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку і трудовим договором».</p>	<p>Враховано частково</p>	<p>КНИГА ВОСЬМА</p> <p>Відповідальність сторін трудових відносин</p> <p>Глава 1. Відповідальність працівників</p> <p>§1. Дисциплінарна відповідальність</p> <p>Стаття 348. Трудова дисципліна. Дисциплінарний проступок</p>
	<p>1956. 1. Трудова дисципліна - обов’язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором.</p>	<p><u>-1727- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> у частині першій статті 360 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»</p>	<p>Відхилено</p>	<p>1. Трудова дисципліна - обов’язкове для всіх працівників дотримання правилам поведінки, визначеним цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором.</p>
	<p>1957. 2. Дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов’язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором.</p>	<p><u>-1728- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> у частині другій статті 360 слово «працівник» замінити словом «працівником»</p>	<p>Враховано</p>	<p>2. Дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов’язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором.</p>
		<p><u>-1729- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> у частині другій статті 360 слово «нормативним» замінити словом «індивідуальним»</p>	<p>Відхилено</p>	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1730- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>У частині другій 360 проекту слова «невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків» пропоную замінити словами «наявність вини працівника у невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків»</p>	Відхилено	
1958.	Стаття 361. Підстава та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності	<p><u>-1731- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Частину 2 статті 360 викласти у наступній редакції:</p> <p>«2. Дисциплінарним проступком є винне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, _____ актом роботодавця і трудовим договором.»</p> <p><u>-1732- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u></p> <p><u>Н.д.Ліленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u></p> <p><u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u></p> <p><u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u></p> <p><u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u></p> <p><u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>Статтю 361 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«Стаття 361. Підстава та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності</p> <p>1. Порушення працівником трудової дисципліни є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.</p> <p>2. Притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе за наявності вини працівника. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків цей працівник виявив такий рівень не обачливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також</p>	Відхилено	Стаття 349. Підстава та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності
			Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності. Обов'язок доведення вини працівника належить роботодавцю.</p> <p>3. Притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.»</p>		
1959.	1. Порушення працівником трудової дисципліни є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.			1. Порушення працівником трудової дисципліни є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.
1960.	2. Притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе за наявності вини працівника. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків цей працівник виявив такий рівень дбайливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.	<p><u>-1733- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> у частині другій статті 361 після слова «можливе» доповнити словом «лише»;</p>	Враховано	2. Притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе лише за наявності вини працівника. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків цей працівник виявив такий рівень сумлінності, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.
		<p><u>-1734- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> частину 2 статті 361 після першого речення доповнити новим реченням наступного змісту: «Факти порушення трудової дисципліни, вина працівника має бути підтверджена документально.»</p>	Відхилено	
		<p><u>-1735- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Статтю 361 доповнити частиною третьою такого змісту:</p>	Враховано редакційно	3. Притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за погодженням відповідного профспілкового органу.
		<p>«3. Притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою відповідного профспілкового органу»</p> <p><u>-1736- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Статтю 361 доповнити частиною третьою наступного змісту:</p> <p>«3. Притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за погодженням відповідного профспілкового органу.»</p> <p><u>-1737- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u></p> <p>доповнити статтю новою частиною такого змісту:</p> <p>«Обов'язок доведення вини працівника покладається на роботодавця».</p> <p><u>-1738- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подоляк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	
1961.	Стаття 362. Дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників	<p>Частина 2 статті 361 викласти в наступній редакції: «2. Притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе у випадку доведення вини працівника. Працівник вважається невинним якщо він діяв за обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.»</p> <p><u>-1739- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 362. Дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників</p> <p>1. Дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана, сувора догана і звільнення.</p> <p>2. Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види</p>	Відхилено	Стаття 350. Дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

дисциплінарних стягнень.

3. Не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами.

1962. 1. Дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення.

1963. 2. Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень.

-1740- Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)

Статтю 362 доповнити новою частиною 2 наступного змісту:

«Застосуванню дисциплінарного стягнення має передувати службове або дисциплінарне розслідування, яке проводиться в порядку, встановленому законом або правилами внутрішнього розпорядку, з обов'язковою участю представників професійної спілки, членом якої є працівник, а у разі, якщо працівник не є членом профспілки, що діє на даному підприємстві (в установі, організації) – іншого вільно обраного ним представника.

Дисциплінарне розслідування проводиться комісією з дисциплінарного розслідування, яка на паритетних засадах формується роботодавцем та профспілкою, до складу якої входить працівник, обвинувачений або підозрюваний у скоєнні дисциплінарного проступку, а в разі, якщо працівник не є членом профспілки – сторони найманих працівників у колективному договорі, угоді, яка поширює свою дію на відповідного роботодавця.

Особа, стосовно якої проводиться дисциплінарне розслідування, має право в брати в ньому участь, пояснювати факти, робити заяви, порушувати клопотання про залучення документів, які мають відношення до справи, вимагати додаткового вивчення пояснень осіб, причетних до справи.

До участі у проведенні дисциплінарного розслідування не повинні залучатися посадові особи, особисто заінтересовані у результатах розслідування.

За результатами дисциплінарного розслідування комісією складається акт, у якому зазначається:

факти і суть звинувачень або підозри, які

Відхилено

1. Дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення.

2. Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

стали підставою для проведення службового розслідування;

висновки розслідування, обставини, що пом'якшують або обтяжують відповідальність винної особи, причини та умови, що призвели до порушення, вжиті або запропоновані заходи для їх усунення або обставини, що знімають з працівника безпідставні звинувачення або підозру.

Кожен член комісії має право викласти свою окрему думку, яка долучається до акту в якості додатка.

Акт дисциплінарного розслідування підписується членами комісії та подається на розгляд керівника, який призначив розслідування.

Перед поданням акту дисциплінарного розслідування на розгляд керівнику, який призначив розслідування, його копія надається працівнику, стосовно якого проводилося розслідування. В разі відмови отримання працівником копії акту дисциплінарного розслідування така відмова фіксується в акті».

Нумерацію наступних частин даної статті відповідно змінити.

1964. 3. Не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами.

1965. Стаття 363. Порядок застосування дисциплінарних стягнень

1966. 1. Дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника.

-1741- Н.д.Дмитренко О.М. (Ресстр.картка №210)

у ч. 1 ст. 363 проекту не доцільно розтягувати процедуру застосування роботодавцем такого стягнення на місяць, оскільки за вказаний термін воно може вже здійснювати свою превентивну функцію. На нашу думку, такий вид стягнення як зауваження може бути в усній формі та застосовуватися, наприклад, в день вчинення проступку або в день, коли стало відомо про його вчинення, і аж ніяк не протягом місяця.

Тобто, ми пропонуємо ч. 1 ст. 363 після слів "ніж протягом місяця" доповнити словами "(для зауваження не пізніше ніж протягом трьох робочих днів)"

Відхилено

3. Не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами.

Стаття 351. Порядок застосування дисциплінарних стягнень

1. Дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника.

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

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1742- Н.д.Герега О.В. (Ресстр.картка №192)</u> <u>Н.д.Шинькович А.В. (Ресстр.картка №189)</u> Частина першу статті 363 доповнити абзацом у такій редакції: «Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку».</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1743- Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Ресстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драюк С.Є. (Ресстр.картка №231)</u> Частина першу статті 363 доповнити новим реченням такого змісту: «Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення або виявлення дисциплінарного проступку».</p>	Враховано	
		<p><u>-1744- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> Частина 1 статті 363 викласти таким чином: 1. Дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення дисциплінарного проступку.</p>	Враховано редакційно	
		<p><u>-1745- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частина 1 статті 363 викласти у наступній редакції: «1. Дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника. Дисциплінарне стягнення не може бути</p>	Враховано редакційно	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1967.	<p>2. До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень.</p>	<p>накладене пізніше шести місяців з дня вчинення дисциплінарного проступку.</p> <p><u>-1746- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Шинко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>абзац перший частини другої статті 363 викласти в такій редакції:</p> <p>«2. До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний у письмовій документально підтвердити факт порушення працівником трудової дисципліни, всебічно та об'єктивно розібратися в причинах та мотивах скоєного працівником дисциплінарного проступку, зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень стосовно цих фактів»</p> <p><u>-1747- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>У статті 363:</p> <p>абзац перший частини другої викласти в такій редакції:</p> <p>"2. До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний у письмовій документально підтвердити факт порушення працівником трудової дисципліни, всебічно та об'єктивно розібратися в причинах та мотивах скоєного працівником дисциплінарного проступку, зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень стосовно цих фактів.";</p> <p>доповнити статтю частиною четвертою такого змісту:</p> <p>"4. При обранні виду стягнення роботодавець повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника".</p> <p>У зв'язку з цим частини четверту – сьому вважати відповідно частинами п'ятою – восьмою;</p> <p>частину п'яту викласти в такій редакції:</p> <p>"5. Дисциплінарне стягнення оголошується роботодавцем в наказі (розпорядженні) з вказівкою на конкретні факти порушення</p>	Відхилено	<p>2. До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень.</p>
			Враховано частково	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

працівником трудової дисципліни та повідомляється працівникові під розписку не пізніше ніж протягом трьох днів з дня підписання наказу (розпорядження). У разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт. День надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу (розпорядження) визнається днем накладення дисциплінарного стягнення."

1968. Відмова працівника від надання таких пояснень не перешкоджає застосуванню дисциплінарного стягнення. Така відмова фіксується роботодавцем або за його дорученням посадовою особою, про що складається відповідний акт.

1969. 3. За кожне порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

1970. 4. Дисциплінарне стягнення оголошується роботодавцем в наказі (розпорядженні) та повідомляється працівникові під розписку не пізніше ніж протягом тижня з дня підписання наказу (розпорядження). У разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт. День надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу (розпорядження) визнається днем накладення дисциплінарного стягнення.

-1748- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)
Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)
Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)
Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)
Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)
Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)
Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)
Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)
Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)

частину четверту статті 363 викласти в наступній редакції:

«Дисциплінарне стягнення оголошується роботодавцем в наказі (розпорядженні) та повідомляється працівникові під розписку не пізніше ніж протягом тижня з дня підписання наказу (розпорядження), **не рахуючи часу відсутності на роботі працівника у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю**. У разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт. День надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу

Відмова працівника від надання таких пояснень не перешкоджає застосуванню дисциплінарного стягнення. Така відмова фіксується роботодавцем або за його дорученням посадовою особою, про що складається відповідний акт.

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

При обранні виду стягнення роботодавець повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

4. Дисциплінарне стягнення оголошується роботодавцем в наказі (розпорядженні) та повідомляється працівникові під розписку не пізніше ніж протягом тижня з дня підписання наказу (розпорядження), не рахуючи часу відсутності на роботі працівника у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. У разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт. День надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу (розпорядження) визнається днем накладення дисциплінарного стягнення.

Враховано

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>(розпорядження) визнається днем накладення дисциплінарного стягнення» -1749- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144) Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386) Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35) Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265) доповнити статтю 363 частиною четвертою такого змісту: «4. При обранні виду стягнення роботодавець повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника».</p>		
1971.	5. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржено працівником у порядку, встановленому книгою дев'ятою цього Кодексу.	<p>-1750- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144) Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386) Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35) Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265) частину п'яту статті 363 викласти в такій редакції: «5. Дисциплінарне стягнення оголошується роботодавцем в наказі (розпорядженні) з вказівкою на конкретні факти порушення працівником трудової дисципліни та повідомляється працівникові під розписку не пізніше ніж протягом трьох днів з дня підписання наказу (розпорядження). У разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт. День надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу (розпорядження) визнається днем накладення дисциплінарного стягнення».</p>	Відхилено	5. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржено працівником у порядку, встановленому цим Кодексом.
1972.	6. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення на працівника не буде накладене нове дисциплінарне стягнення, працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.			6. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення на працівника не буде накладене нове дисциплінарне стягнення, працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.
1973.	7. Дисциплінарне стягнення може бути зняте до закінчення строку, зазначеного в частині сьомій цієї статті, якщо працівник не допускає порушень трудової дисципліни і сумлінно виконує свої обов'язки. Про зняття дисциплінарного стягнення роботодавцем видається наказ (розпорядження).	<p>-1751- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59) В ч.7 ст.363 законопроекту слово «сьомій» замінити словом «шостій».</p>	Враховано	7. Дисциплінарне стягнення може бути зняте до закінчення строку, зазначеного в частині шостій цієї статті, якщо працівник не допускає порушень трудової дисципліни і сумлінно виконує свої обов'язки. Про зняття дисциплінарного стягнення роботодавцем видається наказ (розпорядження).

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>-1752- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 363. Порядок застосування дисциплінарних стягнень</p> <p>...</p> <p>7. Дисциплінарне стягнення може бути зняте роботодавцем до закінчення строку, зазначеного в частині сьомій цієї статті, якщо працівник не допускає порушень трудової дисципліни і сумлінно виконує свої обов'язки. Про зняття дисциплінарного стягнення роботодавцем видається наказ (розпорядження).</p> <p>8. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.</p>	Відхилено	
		<p><u>-1753- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p>В частині 7 слова «в частині сьомій» замінити на «в частині шостій»</p>	Враховано	
1974.	Стаття 364. Органи (особи), правоможні застосовувати дисциплінарні стягнення	<p><u>-1754- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Назву статті 364 викласти у наступній редакції:</p> <p>«Стаття 363. Органи (особи), правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення»</p>	Враховано	Стаття 352. Органи (особи), правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення
		<p><u>-1755- Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p>Назву статті 364 викласти таким чином:</p> <p>Стаття 364. Органи (особи), правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення</p>	Враховано	
1975.	1. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом (особою), якому надано право укладення трудового договору.			1. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом (особою), якому надано право укладення трудового договору.
1976.	2. До працівників, які займають виборні посади, дисциплінарні стягнення застосовуються органами, які їх обрали, якщо інше не передбачено законом, статутами чи іншими установчими документами юридичних осіб.			2. До працівників, які займають виборні посади, дисциплінарні стягнення застосовуються органами, які їх обрали, якщо інше не передбачено законом, статутами чи іншими установчими документами роботодавця.
1977.	§2. Матеріальна відповідальність працівників			§2. Матеріальна відповідальність працівників
1978.	Стаття 365. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників	<p><u>-1756- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>у назві статті 365 слова «підстави та» виключити</p>	Відхилено	Стаття 353. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників
		<p><u>-1757- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)
Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)
Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)
Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)
Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)

Статтю 365 Законопроекту викласти в наступній редакції:

«Стаття 365. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників

1. Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної **з вини працівника** роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків.

2. До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено.

3. Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Працівник не може нести матеріальну відповідальність за спричинену пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання роботодавцем обов'язку щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.

4. Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

5. Розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності, якщо інше не встановлено законом або сторонами трудового договору при його розірванні.»

1979. 1. Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків.

-1758- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)

У частині першій статті 365 після слова «заподіяної» додати слова «матеріально відповідальною».

1980. 2. До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які роботодавець міг би

-1759- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)

Відхилено

1. Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків.

Враховано

2. Пряма дійсна майнова шкода – це втрата, погіршення або зниження цінності майна

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено.	<p><u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>Частину другу статті 365 викласти в такій редакції:</p> <p>«2. Пряма дійсна майнова шкода – це втрата, погіршення або зниження цінності майна роботодавця, а також затрати його на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, що викликано в наслідок порушення працівником трудових обов'язків.</p> <p>До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено.»</p>		<p>роботодавця, а також затрати його на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, що викликано в наслідок порушення працівником трудових обов'язків.</p> <p>До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено.</p>
1981.	3. Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно.	<p><u>-1760- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>частину третю статті 365 – виключити</p> <p><u>-1761- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u></p> <p>частину 3 статті 365 викласти в такій редакції: «Пряма дійсна майнова шкода – це втрата, погіршення або зниження цінності майна, в тому числі необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві грошові виплати, які викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків.»</p> <p><u>-1762- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>Частину третю статті 365 проекту необхідно виключити.</p> <p><u>-1763- Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Ресстр.картка №87)</u></p> <p>У частині третій статті 365 після слова «бездіяльністю» додати слова «матеріально відповідального».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано редакційно</p>	3. Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно.
1982.	4. Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Наявність вини працівника визначається відповідно до частини другої статті 361 цього Кодексу. Працівник не може нести матеріальну відповідальність за спричинену		<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	4. Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Наявність вини працівника визначається відповідно до частини другої статті 349 цього Кодексу. Працівник не може нести матеріальну відповідальність за спричинену пряму дійсну

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання роботодавцем обов'язку щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.</p>			<p>майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання роботодавцем обов'язку щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.</p>
1983.	<p>5. Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.</p>			<p>5. Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.</p>
1984.	<p>6. Розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності, якщо інше не встановлено законом або сторонами трудового договору при його розірванні.</p>			<p>6. Розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності, якщо інше не встановлено законом або сторонами трудового договору при його розірванні.</p>
1985.	<p>Стаття 366. Розміри матеріальної відповідальності</p>	<p>1764- <u>Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> Статтю 366, пропоную викласти у такій редакції: «Стаття 366. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть: 1) працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих юридичною особою працівникові в користування; 2) керівники юридичної особи та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів юридичної особи та їх заступники - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду юридичній особі заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних</p>	Відхилено	<p>Стаття 354. Розміри матеріальної відповідальності</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1986.	<p>1. За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у розмірі середньої місячної заробітної плати. У такому самому розмірі несуть матеріальну відповідальність керівники юридичних осіб та їх заступники, керівники структурних підрозділів юридичних осіб та їх заступники, якщо пряму дійсну майнову шкоду заподіяно роботодавцю внаслідок зайвих грошових виплат, неправильного ведення обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей.</p>	<p>заходів до запобігання простоям» <u>-1765- Н.д.Долженков О.В. (Рєстр.картка №407)</u> Частина першу статті 366 після слів «відповідальність у розмірі» доповнити словами «прямої дійсної шкоди, але не більше своєї».</p> <p><u>-1766- Н.д.Продан О.П. (Рєстр.картка №304)</u> Перше речення частини 1 статті 366 законопроекту доповнити словами «, якщо інше не передбачено трудовим договором, договором про повну матеріальну відповідальність чи законом».</p> <p><u>-1767- Н.д.Левченко Ю.В. (Рєстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Іллєнко А.Ю. (Рєстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головка М.Й. (Рєстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Рєстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Рєстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Рєстр.картка №90)</u> Частина 1 статті 366 Законопроекту:</p> <p>«1. За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної шкоди, але не більше однієї середньої місячної заробітної плати. У такому самому розмірі несуть матеріальну відповідальність керівники юридичних осіб та їх заступники, керівники структурних підрозділів юридичних осіб та їх заступники, якщо пряму дійсну майнову шкоду заподіяно роботодавцю внаслідок зайвих грошових виплат, неправильного ведення обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, випуску недоброякісної</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у розмірі середньої місячної заробітної плати. У такому самому розмірі несуть матеріальну відповідальність керівники юридичних осіб та їх заступники, керівники структурних підрозділів юридичних осіб та їх заступники, якщо пряму дійсну майнову шкоду заподіяно роботодавцю внаслідок зайвих грошових виплат, неправильного ведення обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей.

Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених цим Кодексом.

Розмір середньомісячної заробітної плати працівника визначається за два календарних місяці, що передують місяцю, в якому виявлено пряму дійсну майнову шкоду заподіяну роботодавцю.»

-1768- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Рєєстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)

В частині першій статті 366:

- у першому реченні абзацу першого після слів "у розмірі" доповнити словами "не більше однієї";

- після абзацу першого доповнити абзацом такого змісту:

"Якщо розмір прямої дійсної шкоди менший за розмір середньої місячної заробітної плати, працівник несе матеріальну відповідальність у фактичному розмірі заподіяної шкоди".

Відхилено

1987. Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених цим Кодексом та законами.

1988. Розмір середньомісячної заробітної плати працівника визначається за два календарних місяці, що передують місяцю, в якому виявлено пряму дійсну майнову шкоду заподіяну роботодавцю.

1989. 2. Розмір матеріальної відповідальності працівника може обмежуватися у трудовому договорі порівняно з розміром, встановленим цим Кодексом.

Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених цим Кодексом та законами.

Розмір середньомісячної заробітної плати працівника визначається за два календарних місяці, що передують місяцю, в якому виявлено пряму дійсну майнову шкоду заподіяну роботодавцю.

2. Розмір матеріальної відповідальності працівника може обмежуватися у трудовому договорі порівняно з розміром, встановленим цим Кодексом.

-1769- Н.д.Суслова І.М. (Рєєстр.картка

№358)

статтю 366 доповнити частиною сьомою наступного змісту:

«7. У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного

Відхилено

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		прогулу.».		
1990.	Стаття 367. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі			Стаття 355. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі
1991.	1. Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо:			1. Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо:
1992.	1) між працівником і роботодавцем відповідно до статті 368 цього Кодексу укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність працівника або до трудового договору включена відповідна умова;	<u>-1770- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> Пункт 1 частини першої статті 367 проекту викласти у такій редакції: «1) між працівником і роботодавцем відповідно до статті 368 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей».	Відхилено	1) між працівником і роботодавцем відповідно до статті 356 цього Кодексу укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність працівника або до трудового договору включена відповідна умова;
1993.	2) майно та інші цінності були отримані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;			2) майно та інші цінності були отримані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;
1994.	3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення дій працівника, що мають ознаки злочину;	<u>-1771- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Пункт 3 частини першої статті 367 викласти в такій редакції: "3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;"	Враховано	3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;
		<u>-1772- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенюха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Пункт 3 частини 1 статті 367 виключити.	Відхилено	
1995.	4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;	<u>-1773- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u>	Відхилено	4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u> Пункти 4-8 частини 1 статті 367 вважати пунктами 3-7.</p>		
1996.	5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостатчею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівникові в користування;			5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостатчею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівникові в користування;
1997.	6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві;			6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві;
1998.	7) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок дій, що не належать до трудових обов'язків працівника, якщо роботодавець не вимагав від працівника їх виконання;			7) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок дій, що не належать до трудових обов'язків працівника, якщо роботодавець не вимагав від працівника їх виконання;
1999.	8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.	<p><u>-1774- Н.д.Мищенко С.Г. (Рєєстр.картка №98)</u> Пункт 8 частини першої статті 367, статті 372, 373 проекту необхідно виключити.</p>	Відхилено	8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.
		<p><u>-1775- Н.д.Писаренко В.В. (Рєєстр.картка №168)</u> пункт 8 частини першої статті 367 - виключити</p>	Відхилено	
2000.	2. Матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної прямої дійсної майнової шкоди несе:	<p><u>-1776- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u> Частина 2 статті 367 доповнити новим</p>	Відхилено	2. Матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної прямої дійсної майнової шкоди несе:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2001.	1) посадова особа, яка здійснила незаконне звільнення працівника або незаконне переведення його на іншу роботу, відповідно до рішення суду;	пунктом 3 такого змісту: 3) посадова особа у разі порушення нею умови про неконкурунцію (стаття 43 цього Кодексу). <u>-1777- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> У пункті 1 частини другої статті 377 слова «, відповідно до рішення суду» виключити	Враховано	1) посадова особа, яка здійснила незаконне звільнення працівника або незаконне переведення його на іншу роботу;
2002.	2) керівник юридичної особи у разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат (стаття 264 цього Кодексу).	<u>-1778- Н.д.Продан О.П. (Ресстр.картка №304)</u> Пункт 2 частини 2 статті 367 законопроекту після слів «у разі порушення» доповнити словами «з його вини».	Відхилено	2) керівник юридичної особи у разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат (стаття 267 цього Кодексу).
2003.	Стаття 368. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність			Стаття 356. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність
2004.	1. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може укладатися з працівником, що досяг вісімнадцятирічного віку та виконує роботи, безпосередньо пов'язані з:	<u>-1779- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> Частину першу статті 368 після слів «вісімнадцятирічного віку та» доповнити словами «займає посади або».	Відхилено	1. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може укладатися з працівником, що досяг вісімнадцятирічного віку та виконує роботи, безпосередньо пов'язані з:
2005.	1) отриманням для будь-яких цілей:			1) отриманням для будь-яких цілей:
2006.	грошей, у тому числі іноземної валюти;			грошей, у тому числі іноземної валюти;
2007.	дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів або матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів або дорогоцінного каміння, відходів або брухту, що містять дорогоцінні метали чи дорогоцінне каміння;			дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів або матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів або дорогоцінного каміння, відходів або брухту, що містять дорогоцінні метали чи дорогоцінне каміння;
2008.	синтетичного корунду або виробів з нього;			синтетичного корунду або виробів з нього;
2009.	2) продажем або видачею товарів (продукції), підготовкою їх до продажу, в тому числі у сфері громадського харчування, а також з комплектуванням пасажирських суден, вагонів, літаків;			2) продажем або видачею товарів (продукції), підготовкою їх до продажу, в тому числі у сфері громадського харчування, а також з комплектуванням пасажирських суден, вагонів, літаків;
2010.	3) отриманням матеріальних цінностей для зберігання, перевірки їх якості, обробки з метою подальшої доставки, для транспортування (доставки, супроводження), комплектування, ремонту, відновлення, регулювання, подальшої передачі іншим працівникам, використання в роботі як сировини матеріалів, напівфабрикатів,			3) отриманням матеріальних цінностей для зберігання, перевірки їх якості, обробки з метою подальшої доставки, для транспортування (доставки, супроводження), комплектування, ремонту, відновлення, регулювання, подальшої передачі іншим працівникам, використання в роботі як сировини матеріалів, напівфабрикатів,

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	комплектувальних виробів, запасних частин, видачі будь-яким особам, а також для інших цілей;			комплектувальних виробів, запасних частин, видачі будь-яким особам, а також для інших цілей;
2011.	4) виготовленням, зберіганням, транспортуванням, відбиранням, рахуванням, упаковкою та видачею грошей, цінних паперів, напівфабрикатів, а також усіх видів бланків цінних паперів, документів суворого обліку, знаків поштової оплати та матеріалів, які використовуються у їх виготовленні;			4) виготовленням, зберіганням, транспортуванням, відбиранням, рахуванням, упаковкою та видачею грошей, цінних паперів, напівфабрикатів, а також усіх видів бланків цінних паперів, документів суворого обліку, знаків поштової оплати та матеріалів, які використовуються у їх виготовленні;
2012.	5) виготовленням та зберіганням квитків, талонів, абонементів та інших подібних розрахункових документів.			5) виготовленням та зберіганням квитків, талонів, абонементів та інших подібних розрахункових документів.
2013.	2. Типовий письмовий договір про повну матеріальну відповідальність затверджується центральним органом виконавчої влади з питань праці.	<p><u>-1780- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u></p> <p>частину другу статті 368 викласти у такій редакції:</p> <p>«2. Перелік посад і робіт, котрі займаються або виконуються працівниками із якими може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність та типовий письмовий договір про повну матеріальну відповідальність затверджується центральним органом виконавчої влади з питань праці»</p> <p><u>-1781- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Частина другу статті 368 викласти в такій редакції:</p> <p>"2. Типовий письмовий договір про повну матеріальну відповідальність затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення."</p> <p><u>-1782- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u></p> <p><u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u></p> <p><u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u></p> <p><u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u></p> <p><u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u></p> <p><u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u></p> <p><u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p><u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u></p> <p><u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u></p> <p><u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	2. Типовий письмовий договір про повну матеріальну відповідальність затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Частину 2 статті 368 виключити.

2014. Стаття 369. Колективна матеріальна відповідальність
2015. 1. У разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, якщо закон допускає укладання договорів про повну матеріальну відповідальність, але неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за незбереження цінностей і укладання з ними договорів про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.
2016. 2. Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між роботодавцем і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу.
2017. 3. Матеріальна відповідальність між членами колективу розподіляється пропорційно до тарифної ставки (окладу) і часу, відпрацьованого кожним із працівників після останньої інвентаризації. Відповідно до цієї вимоги визначається обсяг матеріальної відповідальності працівників, які були прийняті на роботу або звільнені з роботи в період від останньої інвентаризації до виявлення недостачі, пошкодження чи псування матеріальних цінностей, якщо вони дали письмову згоду взяти на себе матеріальну відповідальність без проведення інвентаризації під час прийняття на роботу або звільнення з роботи.
2018. 4. Члени колективу, які довели відсутність своєї вини в незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть.
2019. 5. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються центральним органом виконавчої

-1783- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)
Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)
Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)

Частину п'яту статті 269 викласти в такій редакції:

«Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна

Стаття 357. Колективна матеріальна відповідальність

1. У разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, якщо закон допускає укладання договорів про повну матеріальну відповідальність, але неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за незбереження цінностей і укладання з ними договорів про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.

2. Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між роботодавцем і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу.

3. Матеріальна відповідальність між членами колективу розподіляється пропорційно до тарифної ставки (окладу) і часу, відпрацьованого кожним із працівників після останньої інвентаризації. Відповідно до цієї вимоги визначається обсяг матеріальної відповідальності працівників, які були прийняті на роботу або звільнені з роботи в період від останньої інвентаризації до виявлення недостачі, пошкодження чи псування матеріальних цінностей, якщо вони дали письмову згоду взяти на себе матеріальну відповідальність без проведення інвентаризації під час прийняття на роботу або звільнення з роботи.

4. Члени колективу, які довели відсутність своєї вини в незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть.

5. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначається колективним договором.

Враховано

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення	матеріальна відповідальність, умови її застосування визначається колективним договором»		
2020.	Стаття 370. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди			Стаття 358. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди
2021.	1. Розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається з урахуванням зносу та даних щодо дійсного стану відповідних матеріальних цінностей.	<p><u>-1784- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Іллєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>Частину 1 статті 370 Законопроекту викласти у наступній редакції: «1. Розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей (але не вище їх ринкових цін, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди) визначається з урахуванням зносу та даних щодо дійсного стану відповідних матеріальних цінностей.»</p>	Відхилено	1. Розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається з урахуванням зносу та даних щодо дійсного стану відповідних матеріальних цінностей.
2022.	2. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається за ринковими цінами, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди.			2. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається за ринковими цінами, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди.
2023.	Стаття 371. Порядок відшкодування шкоди	<p><u>-1785- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u></p> <p>Статтю 371 проекту пропоную викласти у такій редакції: «1. Відшкодування шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за наказом (розпорядженням) роботодавця, керівниками юридичної особи та їх заступниками - за наказом (розпорядженням) вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника, який письмово погодився із здійсненням такого відрахування та його розміром.</p>	Відхилено	Стаття 359. Порядок відшкодування шкоди

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

2. Наказ (розпорядження) роботодавця, або вищестоящого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання виключно у разі, якщо працівник письмово погодився із здійсненням відрахування із його заробітної плати та із розміром такого відрахування.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до суду.

3. Стягнення з керівників юридичної особи та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу.

4. Відрахування із заробітної плати порядком покриття шкоди, заподіяної працівником, дозволяється лише в тих випадках, коли може бути ясно доведено, що за заподіяну шкоду несе відповідальність саме той працівник, із заробітної плати якого здійснюється відрахування. Обов'язок доказування в суді наявності підстав для здійснення такого відрахування із заробітної плати покладається на власника або уповноважений ним орган. При цьому судом до прийняття судового рішення щодо здійснення відрахування із заробітної плати має бути надано можливість заінтересованому працівнику вказати причину, з якої це відрахування не повинно здійснюватися»

2024. 1. Встановлення факту завдання працівником майнової шкоди роботодавцю та визначення її розміру здійснюється в порядку, встановленому для притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

-1786- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)

Частина 2 статті 371 Законопроекту викласти у наступній редакції:

«Стаття 371. Порядок відшкодування шкоди

1. Встановлення факту завдання працівником майнової шкоди роботодавцю та визначення її розміру здійснюється в порядку, встановленому для притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

2. Відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок роботодавця або за погодженням з роботодавцем надати йому іншу річ чи полагодити за свій рахунок ушкоджену річ.

Відхилено

1. Встановлення факту завдання працівником майнової шкоди роботодавцю та визначення її розміру здійснюється в порядку, встановленому для притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника у випадках, передбачених статтею 367 цього Кодексу, перевищує його середню місячну заробітну плату, відшкодування шкоди здійснюється із розстрочкою платежу у порядку, визначеному за згодою сторін трудового договору.

3. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду, роботодавець має право видати наказ (розпорядження) про здійснення відповідних відрахувань із заробітної плати працівника. Такий наказ (розпорядження) може бути видано не пізніше як протягом місяця з дня виявлення заподіяної працівником прямої дійсної майнової шкоди, але не пізніше року з дня її заподіяння, якщо законом не встановлено менший строк. Наказ (розпорядження) може бути звернено до виконання не раніше як через два тижні з дня повідомлення працівникові під розписку про його видання.

4. Відрахування із заробітної плати працівника на підставі наказу (розпорядження) роботодавця здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 262 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.

5. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середню місячну заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець протягом року з дня її заподіяння має право звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. У такому ж порядку здійснюється притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі, якщо грошова сума в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди не може бути відрахована (у зв'язку зі звільненням працівника тощо).

6. Роботодавець з урахуванням конкретних обставин заподіяння прямої дійсної майнової шкоди може відмовитися від її стягнення з працівника повністю чи частково.»

2025. 2. Відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця працівник має право для

2. Відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця працівник має право для відшкодування

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок роботодавця або за погодженням з роботодавцем надати йому іншу річ чи полагодити за свій рахунок ушкоджену річ. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснене із розстрочкою платежу.</p>			<p>прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок роботодавця або за погодженням з роботодавцем надати йому іншу річ чи полагодити за свій рахунок ушкоджену річ. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснене із розстрочкою платежу.</p>
2026.	<p>3. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду, роботодавець має право видати наказ (розпорядження) про здійснення відповідних відрахувань із заробітної плати працівника. Такий наказ (розпорядження) може бути видано не пізніше як протягом місяця з дня виявлення заподіяної працівником прямої дійсної майнової шкоди за умови, що її розмір не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника, але не пізніше року з дня її заподіяння, якщо законом не встановлено інший термін. Наказ (розпорядження) може бути звернено до виконання не раніш як через два тижні з дня повідомлення працівникові під розписку про його видання.</p>	<p><u>-1787- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> У статті 371: у другому реченні частини третьої слово "року" замінити словами "шести місяців". частину четверту викласти в такій редакції: "4. Відрахування із заробітної плати працівника на підставі наказу (розпорядження) роботодавця здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 262 цього Кодексу, до відшкодування прямої дійсної майнової шкоди з урахуванням вимог, встановлених статтями 366 та 367 цього Кодексу."</p>	<p>Враховано частково</p>	<p>3. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду, роботодавець має право видати наказ (розпорядження) про здійснення відповідних відрахувань із заробітної плати працівника. Такий наказ (розпорядження) може бути видано не пізніше як протягом місяця з дня виявлення заподіяної працівником прямої дійсної майнової шкоди за умови, що її розмір не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника, але не пізніше шести місяців з дня її заподіяння, якщо законом не встановлено інший термін. Наказ (розпорядження) може бути звернено до виконання не раніш як через два тижні з дня повідомлення працівникові під розписку про його видання.</p>
2027.	<p>4. Відрахування із заробітної плати працівника на підставі наказу (розпорядження) роботодавця здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 262 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.</p>			<p>4. Відрахування із заробітної плати працівника на підставі наказу (розпорядження) роботодавця здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 264 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.</p>
2028.	<p>5. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середню місячну заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець має право звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. У такому ж порядку здійснюється притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі, якщо грошова сума в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди не може бути відрахована (у зв'язку зі звільненням працівника тощо).</p>			<p>5. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середню місячну заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець має право звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. У такому ж порядку здійснюється притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі, якщо грошова сума в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди не може бути відрахована (у зв'язку зі звільненням працівника тощо).</p>
2029.	<p>6. Роботодавець з урахуванням конкретних обставин заподіяння прямої дійсної майнової шкоди може відмовитися від її стягнення з працівника повністю чи частково.</p>			<p>6. Роботодавець з урахуванням конкретних обставин заподіяння прямої дійсної майнової шкоди може відмовитися від її стягнення з працівника повністю чи частково.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2030.	Стаття 372. Обставини, що підлягають врахуванню судом під час прийняття рішення про відшкодування шкоди			Стаття 360. Обставини, що підлягають врахуванню судом під час прийняття рішення про відшкодування шкоди
2031.	1. Визначаючи суму, яка підлягає стягненню з працівника в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної роботодавцеві, суд враховує, крім розміру прямої дійсної майнової шкоди, ступінь вини працівника і конкретні обставини, за яких було заподіяно цю шкоду. Якщо пряма дійсна майнова шкода стала наслідком не лише винних дій чи бездіяльності працівника, а й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, повинен бути відповідно зменшений.			1. Визначаючи суму, яка підлягає стягненню з працівника в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної роботодавцеві, суд враховує, крім розміру прямої дійсної майнової шкоди, ступінь вини працівника і конкретні обставини, за яких було заподіяно цю шкоду. Якщо пряма дійсна майнова шкода стала наслідком не лише винних дій чи бездіяльності працівника, а й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, повинен бути відповідно зменшений.
2032.	2. Суд може зменшити розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, залежно від його майнового стану, крім випадків, якщо шкода спричинена діями працівника, вчиненими з корисливою метою.			2. Суд може зменшити розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, залежно від його майнового стану, крім випадків, якщо шкода спричинена діями працівника, вчиненими з корисливою метою.
2033.	Стаття 373. Обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника			Стаття 361. Обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника
2034.	1. Під час розгляду органами з трудових спорів справ про матеріальну відповідальність працівників роботодавець повинен довести наявність підстави та умов, передбачених статтею 365 цього Кодексу.	<u>-1788- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> Частину першу статті 373 викласти у новій редакції такого змісту: «1. Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду, на роботодавця покладається обов'язок доведення наявності підстав та умов, передбачених статтею 365 цього Кодексу.»	Відхилено	1. Під час розгляду органами з трудових спорів справ про матеріальну відповідальність працівників роботодавець повинен довести наявність підстави та умов, передбачених статтею 353 цього Кодексу.
2035.	Глава 2. Відповідальність роботодавця			Глава 2. Відповідальність роботодавця
2036.	Стаття 374. Підстава та умова відповідальності роботодавця	<u>-1789- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> У назві та тексті статті 374 проекту слово «роботодавці» у всіх відмінках замінити словами «посадові особи відповідної юридичної особи, яка є роботодавцем» у відповідних відмінках	Відхилено	Стаття 362. Підстави та умови відповідальності роботодавця
2037.	1. Роботодавці, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи	<u>-1790- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> у частині першій статті 374 слово «роботодавці» замінити словами «фізичні особи – роботодавці, юридичні особи –	Відхилено	1. Роботодавець, винний у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і колективних угод притягується до дисциплінарної, матеріальної,

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	кримінальної відповідальності згідно з законом.	роботодавці та їх посадові особи» <u>-1791- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Частини 1 та 2 статті 374 викласти у наступній редакції: «1. Фізична особа – роботодавець або посадова особа юридичної особи-роботодавця, винна у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод притягується до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом. 2. Зазначена у частині першій особа несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили.»	Відхилено	адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом.
2038.	2. Роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили.	<u>-1792- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Частину 2 ст.374 законопроекту після слів «перед працівником за умови» доповнити словами «завдання працівникові шкоди з вини роботодавця».	Відхилено	2. Роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили.
		<u>-1793- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Після частини другої статті 374 доповнити новими частинами 3-5 такого змісту: «3. Роботодавець несе відповідальність у вигляді штрафу в разі: порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених цим Кодексом, більш як за один місяць, - у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день виявлення порушення; фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у строк, встановлений цим Кодексом, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати	Враховано	3. Роботодавець несе відповідальність у вигляді штрафу в разі: порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених цим Кодексом, більш як за один місяць, - у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день виявлення порушення; фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у строк, встановлений цим Кодексом, виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – третім цієї частини, - у трикратному розмірі

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;</p> <p>порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – третім цієї частини, - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати.</p> <p>4. Штрафи, що передбачені частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.</p> <p>5. Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку.</p> <p>Сплата штрафу не звільняє роботодавця від усунення порушень трудового законодавства.»</p>		<p>мінімальної заробітної плати.</p> <p>4. Штрафи, що передбачені частиною третьою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.</p> <p>5. Штрафи, зазначені у частині третій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, у порядку встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Сплата штрафу не звільняє роботодавця від усунення порушень трудового законодавства.</p>
2039.	Стаття 375. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, що заподіяна майну працівника			<p>Стаття 363. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, що заподіяна майну працівника</p>
2040.	1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження майна працівника, якщо такий обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, в приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичайним, а працівник не має можливості здійснювати його зберігання, хоча б він був позбавлений такої можливості тимчасово.			<p>1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження майна працівника, якщо такий обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, в приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичайним, а працівник не має можливості здійснювати його зберігання, хоча б він був позбавлений такої можливості тимчасово.</p>
2041.	2. Незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника у випадках, зазначених у частині			<p>2. Незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника у випадках, зазначених у частині</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>першій цієї статті, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась. Розмір шкоди визначається відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди. За наявності згоди працівника шкода може бути відшкодована в натурі.</p>			<p>першій цієї статті, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась. Розмір шкоди визначається відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди. За наявності згоди працівника шкода може бути відшкодована в натурі.</p>
2042.	Стаття 376. Матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг			<p>Стаття 364. Матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг</p>
2043.	1. Невиконання роботодавцем передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг дає працівникові право на стягнення з роботодавця вартості зазначених благ і послуг відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості, незалежно від того, чи здійснював працівник витрати в порядку оплати цих благ і послуг.			1. Невиконання роботодавцем передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг дає працівникові право на стягнення з роботодавця вартості зазначених благ і послуг відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості, незалежно від того, чи здійснював працівник витрати в порядку оплати цих благ і послуг.
2044.	Стаття 377. Матеріальна відповідальність роботодавця в інших випадках			<p>Стаття 365. Матеріальна відповідальність роботодавця в інших випадках</p>
2045.	1. Роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором.			1. Роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором.
2046.	Стаття 378. Відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди	<p>1794- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) <u>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u> Статтю 378 виключити.</p>	Відхилити	<p>Стаття 366. Відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди</p>
2047.	1. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний			1. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника.			шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника.
2048.	2. Моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника.			2. Моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника.
2049.	КНИГА ДЕВ'ЯТА			КНИГА ДЕВ'ЯТА
2050.	Індивідуальні трудові спори			Індивідуальні трудові спори
2051.	Глава 1. Загальні положення			Глава 1. Загальні положення
2052.	Стаття 379. Поняття та предмет індивідуального трудового спору			Стаття 367. Поняття та предмет індивідуального трудового спору
2053.	1. Індивідуальний трудовий спір - трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення.			1. Індивідуальний трудовий спір - трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення.
2054.	2. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівником або роботодавцем щодо порушення їх прав.			2. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівником або роботодавцем щодо порушення їх прав.
2055.	Стаття 380. Сторони індивідуального трудового спору			Стаття 368. Сторони індивідуального трудового спору
2056.	1. Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Стороною індивідуального трудового спору може бути також особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій відмовили у прийнятті на роботу. Інтереси працівника і роботодавця під час розгляду спору чи виконання рішення щодо нього можуть представляти адвокати, представники профспілкової організації, членом якої є працівник, або інші особи уповноважені в установленому законом порядку.	-1795- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270) Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233) Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399) Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161) Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157) Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158) Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113) Н.д.Гриффельд А.М. (Ресстр.картка №179) Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)	Відхилено	1. Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Стороною індивідуального трудового спору може бути також особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій відмовили у прийнятті на роботу. Інтереси працівника і роботодавця під час розгляду спору чи виконання рішення щодо нього можуть представляти адвокати, представники профспілкової організації, членом якої є працівник, або інші особи уповноважені в установленому законом порядку.
		частину першу статті 380 викласти в наступній редакції: «Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Стороною індивідуального трудового спору може бути також особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій відмовили у прийнятті на роботу.		

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Інтереси працівника і роботодавця під час розгляду спору чи виконання рішення щодо нього можуть представляти адвокати, представники профспілкової організації, членом якої є працівник, представники організації роботодавців, членом якої є роботодавець, або інші особи уповноважені в установленому законом порядку»</p>		
2057.	Стаття 381. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори			<p>Стаття 369. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори</p>
2058.	1. Індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов'язковими.			1. Індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов'язковими.
2059.	Кожному гарантується право на захист у суді своїх прав і свобод, на оскарження неправомірних дій чи бездіяльності роботодавців, інших посадових осіб.			Кожному гарантується право на захист у суді своїх прав і свобод, на оскарження неправомірних дій чи бездіяльності роботодавців, інших посадових осіб.
2060.	2. За бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів, у разі її утворення в юридичних особах за місцем роботи працівника.	<p>-1796- Н.д.Міщенко С.Г. (Ресстр.картка №98) Пропоную виключити частину другу статті 381 проекту, главу 2. Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори» та статі 382-393 проекту</p>	Відхилено	2. За бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів, у разі її утворення в юридичних особах за місцем роботи працівника.
2061.	Глава 2. Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів			<p>Глава 2. Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів</p>
2062.	Стаття 382. Правовий статус комісії з трудових спорів			<p>Стаття 370. Правовий статус комісії з трудових спорів</p>
2063.	1. Комісія з трудових спорів - орган, який може утворюватися в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.	<p>-1797- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Панісв М.М. (Ресстр.картка №406) Частину першу статті 382 викласти в такій редакції:</p>	Враховано	1. Комісія з індивідуальних трудових спорів – орган, завданням якого є сприяння вирішенню індивідуальних трудових спорів шляхом усунення порушень прав працівників, пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін індивідуальних трудових спорів.
2064.	2. Питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).	<p>-1798- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384) Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</p>	Відхилено	2. Питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> Частина 2 статті 382 доповнити словами такого змісту: “ або іншим уповноваженим на представництво органом/обраними представниками (представником) працівників.”;</p>		
2065.	Стаття 383. Порядок утворення комісій з трудових спорів			Стаття 371. Порядок утворення комісій з трудових спорів
2066.	1. Комісії з трудових спорів утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників від роботодавця та працівників.	<p><u><i>-1799- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</i></u> <u><i>Н.д.Подольяк І.І. (Ресстр.картка №116)</i></u> <u><i>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</i></u> <u><i>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</i></u> <u><i>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</i></u> <u><i>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</i></u> <u><i>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</i></u> <u><i>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</i></u> <u><i>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</i></u> <u><i>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</i></u> Частина 1 статті 383 після слів “профспілковим представником” перед словами “ за умови включення ” доповнити словами “або іншим уповноваженим на представництво органом/обраними представниками (представником) працівників</p>	Відхилено	1. Комісії з трудових спорів утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників від роботодавця та працівників.
2067.	2. Представники від роботодавця призначаються до комісії з трудових спорів наказом (розпорядженням) роботодавця.			2. Представники від роботодавця призначаються до комісії з трудових спорів наказом (розпорядженням) роботодавця.
2068.	3. Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів загальними зборами (конференцією) членів первинної профспілкової організації або загальними зборами працівників.	<p><u><i>-1800- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</i></u> у частині третій статті 383 після слів «профспілкової організації» доповнити словами «а в разі відсутності первинної профспілкової організації»</p>	Відхилено	3. Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів загальними зборами (конференцією) первинної профспілкової організації або загальними зборами працівників.
		<p><u><i>-1801- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</i></u> <u><i>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</i></u></p>	Враховано	
		<p>У частині третій статті 383 слово «членів» виключити <u><i>-1802- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</i></u> <u><i>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</i></u></p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Статтю 383 доповнити частинами четвертою та п'ятою такого змісту:</p> <p>"4. Голова комісії з трудових спорів обирається із членів комісії, які є представниками від працівників.</p> <p>5. Секретар комісії з трудових спорів обирається із членів комісії на кожному її засіданні."</p>		
2069.	Стаття 384. Обов'язки роботодавця щодо забезпечення роботи комісії з трудових спорів			<p>Стаття 372. Обов'язки роботодавця щодо забезпечення роботи комісії з трудових спорів</p>
2070.	1. На роботодавця покладаються обов'язки щодо надання приміщення для проведення засідань комісії з трудових спорів, матеріально-технічного забезпечення її діяльності, звільнення від роботи членів комісії на час їх участі в засіданнях із збереженням середньої заробітної плати, забезпечення виготовлення печатки комісії з трудових спорів.	<p>-1803- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378) Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116) Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379) Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384) Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372) Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377) Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361) Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366) Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371) Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</p> <p>У частині 1 статті 384 слова "забезпечення виготовлення печатки комісії з трудових спорів" виключити;</p> <p>-1804- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240) Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406) Частину першу статті 384 викласти у такій редакції:</p> <p>«1. На роботодавця покладаються обов'язки щодо надання приміщення для проведення засідань комісії з трудових спорів, матеріально-технічного забезпечення її діяльності, увільнення від роботи членів комісії, заявника, а також свідків, спеціалістів та інших осіб на час їх участі в засіданнях із збереженням середньої заробітної плати, надання комісії усіх відомостей і документів, необхідних для розгляду індивідуальних трудових спорів.»</p>	Враховано	1. На роботодавця покладаються обов'язки щодо надання приміщення для проведення засідань комісії з трудових спорів, матеріально-технічного забезпечення її діяльності, увільнення від роботи членів комісії, заявника, а також свідків, спеціалістів та інших осіб на час їх участі в засіданнях із збереженням середньої заробітної плати, надання комісії усіх відомостей і документів, необхідних для розгляду індивідуальних трудових спорів.
2071.	Стаття 385. Право працівника на звернення до комісії з трудових спорів			
2072.	1. Працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні	<p>-1805- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36) Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</p>	Відхилено	<p>Стаття 373. Право працівника на звернення до комісії з трудових спорів</p> <p>1. Працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника.	В ст.385 законопроекту слово «звернення» замінити словами «коли працівнику стало відомо про порушення його прав».		розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника.
2073.	Стаття 386. Порядок звернення до комісії з трудових спорів			Стаття 374. Порядок звернення до комісії з трудових спорів
2074.	1. Працівник звертається до комісії з трудових спорів з письмовою заявою на ім'я голови комісії. Ця заява підлягає обов'язковій реєстрації.	<p><u>-1806- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	1. Працівник звертається до комісії з трудових спорів з письмовою заявою на ім'я голови комісії. Ця заява підлягає обов'язковій реєстрації.
2075.	2. Забороняється встановлювати плату за звернення до комісії з трудових спорів, а також за розгляд спору комісією	У частині 1 статті 386 речення “Ця заява підлягає обов'язковій реєстрації.” виключити;		2. Забороняється встановлювати плату за звернення до комісії з трудових спорів, а також за розгляд спору комісією
2076.	Стаття 387. Правоможність засідань комісії з трудових спорів	<p><u>-1807- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u></p> <p>Статтю 387 викласти у наступній редакції:</p> <p>«Стаття 386. Правомочність засідань комісії з трудових спорів</p> <p>1. Засідання комісії є правомочним, якщо на ньому присутні не менше половини представників, які входять до складу комісії з трудових спорів від кожної зі сторін.»;</p>	Відхилено	Стаття 375. Правоможність засідань комісії з трудових спорів
2077.	1. Засідання комісії є правомочним, якщо на ньому присутні не менше половини представників, які входять до складу комісії з трудових спорів від кожної зі сторін.			1. Засідання комісії є правомочним, якщо на ньому присутні не менше половини представників, які входять до складу комісії з трудових спорів від кожної зі сторін.
2078.	Стаття 388. Розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів			Стаття 376. Розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів
2079.	1. Комісія з трудових спорів повинна розглянути індивідуальний трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви. У разі складності спору комісія має право продовжити цей строк, але не більш як до 15 календарних днів.			1. Комісія з трудових спорів повинна розглянути індивідуальний трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви. У разі складності спору комісія має право продовжити цей строк, але не більш як до 15 календарних днів.
2080.	Протягом строку розгляду індивідуального			Протягом строку розгляду індивідуального

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2081.	<p>трудового спору сторони можуть укласти мирову угоду, яка затверджується рішенням комісії з трудових спорів.</p> <p>2. Засідання комісії з трудових спорів веде її голова, який обирається із членів комісії, або, за його дорученням, інший член комісії. На засіданні комісії секретар веде протокол, який підписують голова і всі присутні члени комісії та скріплюється печаткою комісії з трудових спорів.</p>	<p><u>-1808- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> Перше речення частини другої статті 388 викласти в такій редакції: "2. Засідання комісії з трудових спорів веде її голова або, за його дорученням, інший член комісії."</p> <p><u>-1809- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Рєєстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Рєєстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Рєєстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Рєєстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Рєєстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Рєєстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Рєєстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Рєєстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Рєєстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Рєєстр.картка №163)</u> У частині 2 статті 388 слова "та скріплюється печаткою комісії з трудових спорів" виключити.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>трудового спору сторони можуть укласти мирову угоду, яка затверджується рішенням комісії з трудових спорів.</p> <p>2. Засідання комісії з трудових спорів веде її голова, який обирається із членів комісії, або, за його дорученням, інший член комісії. На засіданні комісії секретар веде протокол, який підписують голова і всі присутні члени комісії з трудових спорів.</p>
2082.	<p>3. Спір розглядається в обов'язковій присутності працівника, який подав заяву, або його представника. Розгляд спору за відсутності працівника або його представника допускається лише за його письмовою заявою. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд спору відкладається. У разі повторного нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії без поважних причин комісія має право залишити заяву без розгляду, що не позбавляє працівника права повторно подати заяву про розгляд індивідуального трудового спору.</p>			<p>3. Спір розглядається в обов'язковій присутності працівника, який подав заяву, або його представника. Розгляд спору за відсутності працівника або його представника допускається лише за його письмовою заявою. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд спору відкладається. У разі повторного нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії без поважних причин комісія має право залишити заяву без розгляду, що не позбавляє працівника права повторно подати заяву про розгляд індивідуального трудового спору.</p>
2083.	<p>4. Комісія з трудових спорів має право викликати на засідання третіх осіб, запрошувати спеціалістів. За зверненням комісії у встановлений нею строк роботодавець повинен надати документи та інші матеріали, необхідні для розгляду спору.</p>			<p>4. Комісія з трудових спорів має право викликати на засідання третіх осіб, запрошувати спеціалістів. За зверненням комісії у встановлений нею строк роботодавець повинен надати документи та інші матеріали, необхідні для розгляду спору.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2084.	Стаття 389. Прийняття рішення комісією з трудових спорів			Стаття 377. Прийняття рішення комісією з трудових спорів
2085.	1. Рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою між представниками роботодавця та працівників, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним.	<p><u>-1810- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> друге речення частини першої статті 389 – виключити</p> <p><u>-1811- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u> Частину 1 статті 389 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. Рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою між представниками роботодавця та працівників, які беруть участь у її засіданні. Рішення вважається прийнятим комісією у випадку, якщо його підтримала більша половина із присутніх на її засіданні.»</p>	Відхилено	1. Рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою між представниками роботодавця та працівників, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним.
		<p><u>-1812- Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Відкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> Частину 1 статті 389 викласти у такій редакції:</p> <p>«1. Рішення комісії з трудових спорів приймається простою більшістю голосів членів комісії, які беруть участь у її засіданні.»</p>	Відхилено	
		<p><u>-1813- Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> Частину 1 статті 389 викласти у такій редакції: «1. Рішення комісії з трудових спорів приймається 2\3 голосів членів комісії, які беруть участь у її засіданні».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1814- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частину першу статті 389 викласти в такій редакції:</p>	Відхилено	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

"1. Рішення комісії з трудових спорів приймається простою більшістю голосів її членів, які беруть участь у її засіданні. У разі рівності голосів голос голови комісії є вирішальним."

-1815- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)

Частина першу статті 389 викласти в такій редакції:

«1. Рішення комісії з трудових спорів приймається простою більшістю голосів членів комісії, які беруть участь у її засіданні».

Відхилено

-1816- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)

У частині першій статті 389 речення «У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятим.» замінити реченням «Рішення вважається прийнятим, якщо його підтримала проста більшість від кількості присутніх членів комісії з трудових спорів.»

Відхилено

-1817- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)

У частині першій статті 389 друге речення викласти у такій редакції: «Рішення вважається прийнятим у разі згоди з ним двох третин і більше членів комісії, присутніх на її засіданні.»

Відхилено

2086. 2. Рішення комісії з трудових спорів повинне ґрунтуватися на законі та на матеріалах справи.
2087. Стаття 390. Рішення комісії з трудових спорів
2088. 1. У рішенні комісії з трудових спорів зазначаються:
2089. 1) найменування роботодавця;
2090. 2) прізвище, ім'я та по батькові, спеціальність (посада) працівника, який звернувся до комісії;
2091. 3) дата звернення до комісії;
2092. 4) суть спору;
2093. 5) дата розгляду комісією спору і винесення рішення;

2. Рішення комісії з трудових спорів повинне ґрунтуватися на законі та на матеріалах справи.

Стаття 378. Рішення комісії з трудових спорів

1. У рішенні комісії з трудових спорів зазначаються:

- 1) найменування роботодавця;
- 2) прізвище, ім'я та по батькові, спеціальність (посада) працівника, який звернувся до комісії;
- 3) дата звернення до комісії;
- 4) суть спору;
- 5) дата розгляду комісією спору і винесення рішення;

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2094. 2095. 2096.	6) рішення та його обґрунтування; 7) прізвища, імена та по батькові членів комісії та інших осіб, присутніх на засіданні. 2. Рішення комісії з трудових спорів підписується головою комісії та її секретарем і скріплюється печаткою.	<u>-1818- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисосенко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u>	Враховано	6) рішення та його обґрунтування; 7) прізвища, імена та по батькові членів комісії та інших осіб, присутніх на засіданні. 2. Рішення комісії з трудових спорів підписується головою комісії та її секретарем.
2097. 2098. 2099.	Копії рішення протягом трьох робочих днів після його прийняття комісією видаються працівникові та роботодавцеві. Рішення може бути включено до протоколу засідання комісії з трудових спорів. У цьому разі працівникові та роботодавцеві надається витяг з протоколу. Копії рішення та витяг з протоколу оформлюються в порядку, встановленому абзацом першим цієї частини.	У частині 2 статті 390 слова "і скріплюється печаткою." виключити;		Копії рішення протягом трьох робочих днів після його прийняття комісією видаються працівникові та роботодавцеві. Рішення може бути включено до протоколу засідання комісії з трудових спорів. У цьому разі працівникові та роботодавцеві надається витяг з протоколу. Копії рішення та витяг з протоколу оформлюються в порядку, встановленому абзацом першим цієї частини.
2100.	Стаття 391. Оскарження рішення комісії з трудових спорів до суду	<u>-1819- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папісв М.М. (Ресстр.картка №406)</u>	Враховано	
2101.	1. У разі незгоди з рішенням комісії з трудових спорів працівник має право оскаржити його до суду.	Статтю 391 виключити		
2102.	2. Для оскарження рішення комісії з трудових спорів встановлюється десятиденний строк з дня видачі копії рішення комісії або витягу з протоколу його засідання.	<u>-1820- Н.д.Писаренко В.В. (Ресстр.картка №168)</u> у частині другій статті 391 слово « видачі » замінити словом « отримання »	Враховано	
2103.	Стаття 392. Виконання рішення комісії з трудових спорів	<u>-1821- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u> Статтю 392 викласти у наступній редакції: «Стаття 391. Виконання рішення комісії з трудових спорів	Відхилено	Стаття 379. Виконання рішення комісії з трудових спорів

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2104.	1. Рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає виконанню у строк, визначений рішенням.	<p>1. Рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає виконанню у строк, визначений рішенням.»</p> <p><u>-1822- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> У частині першій статті 392 слово «добровільному» – виключити</p> <p><u>-1823- Н.д.Долженков О.В. (Ресстр.картка №407)</u> частину першу статті 392 після слів «визначений рішенням» доповнити словами та розділовими знаками «, у порядку, встановленому законом»</p> <p><u>-1824- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частину першу статті 392 викласти в такій редакції змінивши її нумерацію: «1. Рішення комісії з трудових спорів підлягає добровільному виконанню у визначений в ньому строк.»</p> <p><u>-1825- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> <u>Н.д.Шпенюв Д.Ю. (Ресстр.картка №37)</u> У частині першій статті 392 слово «добровільному» вилучити.</p> <p><u>-1826- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Частину першу статті 392 викласти в такій редакції: «1. Рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає виконанню у строк, визначений рішенням.»</p> <p><u>-1827- Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Доповнити частиною 2 такого змісту: «В разі невиконання рішення комісії роботодавцем, воно може бути пред'явлено до державної виконавчої служби для примусового виконання»</p>	Відхилено Відхилено Враховано Відхилено Відхилено Відхилено	1. Рішення комісії з трудових спорів підлягає добровільному виконанню у визначені в ньому строки.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>2105. Глава 3. Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах</p> <p>2106. Стаття 393. Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах</p> <p>2107. 1. Суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявами:</p>	<p><u>-1828- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольк І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>Частину 1 статті 392 викласти в такій редакції: “1. Рішення комісії з трудових спорів є обов’язковим для сторін індивідуального трудового спору і має бути виконаним у строк, визначений рішенням.”</p>	<p>Відхилено</p>	<p>Глава 3. Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах</p> <p>Стаття 380. Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах</p> <p>1. Суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявами:</p>
	<p>2108. 1) працівника, якщо він не звертався щодо розгляду цього спору до комісії з трудових спорів, або спір не підлягає розгляду в такій комісії чи у разі, якщо комісію з трудових спорів в юридичній особі не утворено;</p>	<p><u>-1829- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>пункт 1 частині першій статті 393 викласти у такій редакції: «1) працівника, незалежно від розгляду його спору комісією з трудових спорів;»</p>	<p>Враховано редакційно</p>	<p>1) працівника, незалежно від звернення його до комісії з трудових спорів чи у разі, якщо комісію з трудових спорів в юридичній особі не утворено;</p>
		<p><u>-1830- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У пункті 1 частини першої статті 393 слова «або спір не підлягає розгляду в такій комісії» виключити.</p>	<p>Враховано</p>	
	<p>2109. 2) працівника, якщо він не згоден з рішенням комісії з трудових спорів, або комісія не змогла прийняти рішення щодо спору чи не вирішила спір у встановлені строки;</p>	<p><u>-1831- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>пункт 2 частині першій статті 393 вилучити з відповідною зміною нумерації пунктів частини першої;</p>	<p>Враховано редакційно</p>	
	<p>2110. 3) працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або умов угоди про зміну трудового договору, в тому числі про тлумачення трудового договору;</p>			<p>2) працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або про зміну умов трудового договору, в тому числі про тлумачення трудового договору;</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2111.	4) профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок на захист прав та інтересів членів профспілок;	<p><u>-1832- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Ресстр.картка №236)</u> Пункт 4 частини першої статті 393 викласти у такій редакції: «3) профспілок та їх організацій на захист трудових прав членів профспілок»</p> <p><u>-1833- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u> Частину першу статті 393 доповнити пунктом 5 такого змісту: «5) осіб про оформлення трудових відносин;», у зв'язку з чим, пункт 5 вважати пунктом 6</p>	Враховано	3) профспілок та їх організацій на захист трудових прав членів профспілок; 4) осіб про оформлення трудових відносин;
2112.	5) інших осіб у випадках, передбачених законом.	<p><u>-1834- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> Статтю 393 доповнити частиною другою такого змісту: «2. Безпосередньо в судах розглядаються також трудові спори: працівника – про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи; роботодавця – про відшкодування працівником заподіяної йому шкоди; про відмову в прийнятті на роботу; осіб, які працюють за трудовим договором у роботодавця – фізичної особи; осіб, які вважають, що їх піддано дискримінації».</p> <p><u>-1835- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> Статтю 393 доповнити частиною другою такого змісту: "2. Безпосередньо в судах розглядаються також трудові спори: працівника – про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового</p>	Відхилено	5) інших осіб у випадках, передбачених законом.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;</p> <p>роботодавця – про відшкодування працівником заподіяної йому шкоди;</p> <p>про відмову в прийнятті на роботу;</p> <p>осіб, які працюють за трудовим договором у роботодавця – фізичної особи;</p> <p>осіб, які вважають, що їх піддано дискримінації."</p>		
2113.	Стаття 394. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів			<p>Стаття 381. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів</p>
2114.	<p>1. Працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу - у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу.</p>	<p><u>-1836- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u></p> <p><u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u></p> <p><u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p> <p><u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u></p> <p><u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u></p> <p><u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p><u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u></p> <p><u>Н.д.Гірифельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u></p> <p><u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>частину першу статті 394 викласти в наступній редакції:</p> <p>«Працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом трьох місяців з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу - у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу»</p> <p><u>-1837- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u></p> <p><u>Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u></p> <p><u>Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)</u></p> <p><u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u></p> <p><u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u></p> <p><u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>Частина 1 статті 394 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. Працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1. Працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу - у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>трудового спору протягом одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу - у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення та видачі трудової книжки, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу.»</p> <p><u>-1838- Н.д.Пташник В.Ю. (Ресстр.картка №375)</u></p> <p>Частина 1 статті 394 викласти у наступній редакції:</p> <p>«1. Працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом трьох місяців з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу - у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу.»</p> <p><u>-1839- Н.д.Воропасв Ю.М. (Ресстр.картка №397)</u></p> <p>В частині першій статті 394 слова «протягом одного року» замінити на слова «протягом трьох місяців».</p>	Відхилено	
2115.	2. Не обмежуються будь-яким строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення нарахованих, але своєчасно не виплачених працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат.	<p><u>-1840- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>Частина другу статті 394 викласти в такій редакції:</p> <p>«2. Не обмежуються строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат.»</p> <p><u>-1841- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u></p> <p><u>Н.д.Відкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u></p> <p><u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u></p> <p><u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u></p> <p>частину другу статті 394 викласти в такій редакції:</p> <p>«2. Не обмежуються строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат»;</p> <p><u>-1842- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p>	Враховано	2. Не обмежуються строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат.
			Враховано	3. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u> У статті 394: частину другу викласти в такій редакції: "2. Не обмежуються строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат."; доповнити статтю частиною третьою такого змісту: "3. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди."</p>		
		<p><u>-1843- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> статтю 394 доповнити новою частиною третьою такого змісту: «3. Для звернення роботодавця до суду із вимогами про стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди»;</p>	Враховано	
		<p><u>-1844- Н.д.Мищенко С.Г. (Ресстр.картка №98)</u> Статтю 394 проекту пропоную доповнити частиною третьою такого змісту: «3. Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди».</p>	Враховано	
		<p><u>-1845- Н.д.Мартович А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> Статтю 394 законопроекту доповнити новою частиною такого змісту: «3. Роботодавець може звернутися до суду з заявою про захист своїх прав протягом одного року з дня порушення його прав».</p>	Відхилено	
		<p><u>-1846- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> статтю 394 доповнити статтю частиною третьою такого змісту:</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2116.	Стаття 395. Звільнення працівника від судових витрат	<p>«3.Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди»</p> <p><u>-1847- Н.д.Мартиняк С.В. (Ресстр.картка №20)</u></p> <p>Стаття 395. Звільнення працівника від судових витрат</p> <p>1. У разі звернення до суду з вимогами, що впливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати судового збору та судових витрат.</p>	Враховано	Стаття 382. Звільнення працівника від судових витрат
2117.	1. У разі звернення до суду з вимогами, що впливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати державного мита та судових витрат.	<p><u>-1848- Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u></p> <p>у частині першій статті 395 слова «та судових витрат» замінити словами «, судового збору та будь-яких інших судових витрат»</p> <p><u>-1849- Н.д.Королевська Н.Ю. (Ресстр.картка №392)</u></p> <p><u>Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)</u></p> <p>Частина першу статті 395 викласти в такій редакції:</p> <p>"1. У разі звернення до суду з вимогами, що впливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати судового збору."</p>	Враховано редакційно	1. У разі звернення до суду з вимогами, що впливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати судового збору та судових витрат.
		<p><u>-1850- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u></p> <p><u>Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u></p> <p><u>Н.д.Головка М.Й. (Ресстр.картка №164)</u></p> <p><u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u></p> <p><u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u></p> <p><u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u></p> <p>Статтю 395 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«Стаття 395. Звільнення працівника від судових витрат</p> <p>1. У разі звернення до суду з вимогами, що впливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати судового збору, у тому числі – за подачу позову та інших процесуальних документів.»</p>	Враховано редакційно	

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
<p>2118. Стаття 396. Рішення у справах, пов'язаних із звільненням з роботи або переведенням на іншу роботу</p> <p>2119. 1. У разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення:</p> <p>2120. 1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи;</p> <p>2121. 2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.</p> <p>2122. 2. Суд може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника або переведенням його на іншу роботу.</p> <p>2123. 3. З урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.</p> <p>2124. 4. У разі визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону, суд, який розглядає індивідуальний трудовий спір, змінює формулювання і визначає в рішенні підставу звільнення в точній відповідності з формулюванням норм закону.</p> <p>2125. 5. Якщо поновлення на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи</p>	<p><u>-1851- Н.д.Ківалов С.В. (Ресстр.картка №135)</u> частину першу статті 395 викласти у такій редакції: «1.У разі звернення до суду з вимогами про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі працівники звільняються від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях»</p> <p><u>-1852- Н.д.Мартовичський А.В. (Ресстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u> В першому реченні ч.3 ст.396 законопроекту слова «визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців» замінити словами «середньої заробітної плати за 6 місяців».</p> <p><u>-1853- Н.д.Тимошенко Юл.В. (Ресстр.картка №435)</u></p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>Стаття 383. Рішення у справах, пов'язаних із звільненням з роботи або переведенням на іншу роботу</p> <p>1. У разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення:</p> <p>1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи;</p> <p>2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.</p> <p>2. Суд може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника або переведенням його на іншу роботу.</p> <p>3. З урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.</p> <p>4. У разі визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону, суд, який розглядає індивідуальний трудовий спір, змінює формулювання і визначає в рішенні підставу звільнення в точній відповідності з формулюванням норм закону.</p> <p>5. Якщо поновлення на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або</p>

Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
<p>або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 86 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на правонаступника.</p>	<p><u>Н.д.Івченко В.Є. (Ресстр.картка №439)</u> Частина п'яту статті 396 викласти у такій редакції: «5. Якщо поновлення на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 86 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника).» <u>-1854- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ілленко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</u> Частина 5 статті 396 Законопроекту викласти у наступній редакції: «5. Якщо поновлення на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 86 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на правонаступника, а за відсутності чи неплатоспроможності правонаступника – на засновників (учасників, акціонерів) юридичної особи або фізичну особу, що припинила функції роботодавця.» <u>-1855- Н.д.Каплін С.М. (Ресстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Ресстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Ресстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Ресстр.картка №265)</u> Частина п'яту статті 396 викласти в такій редакції: «5. Якщо поновлення на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою,</p>	<p>редакційно</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано редакційно</p>	<p>припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 86 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на ліквідаційну комісію або орган, уповноважений управляти майном ліквідованої юридичної особи, а у відповідних випадках - правонаступника.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

яку було звільнено на підставі статті 86 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на ліквідаційну комісію або роботодавця (орган, уповноважений управляти майном ліквідованої юридичної особи, а у відповідних випадках - правонаступника)».

-1856- Н.д.Королевська Н.Ю.

(Ресстр.картка №392)

Н.д.Солод Ю.В. (Ресстр.картка №47)

Частина п'яту статті 396 викласти в такій редакції:

"5. Якщо поновлення на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 86 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на ліквідаційну комісію або роботодавця (орган, уповноважений управляти майном ліквідованої юридичної особи, а у відповідних випадках - правонаступника)".

Враховано
редакційно

2126. 6. Якщо неправильне формулювання підстави звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд приймає рішення про виплату працівнику середньої заробітної плати за весь час вимушеного прогулу.

2127. Стаття 397. Виконання рішення про поновлення на роботі

2128. 1. Рішення про поновлення на роботі виконується шляхом фактичного допуску працівника до роботи і створення для цього працівника всіх умов відповідно до трудового законодавства, угод, колективного і трудового договорів. Про поновлення працівника на роботі роботодавець повинен видати наказ (розпорядження). Відсутність наказу (розпорядження) не перешкоджає здійсненню трудових відносин, які вважаються поновленими фактом допуску до роботи. У разі якщо працівника поновлено на роботі на посаді керівника юридичної особи, з моменту допуску його до роботи повністю

6. Якщо неправильне формулювання підстави звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд приймає рішення про виплату працівнику середньої заробітної плати за весь час вимушеного прогулу.

Стаття 384. Виконання рішення про поновлення на роботі

1. Рішення про поновлення на роботі виконується шляхом фактичного допуску працівника до роботи і створення для цього працівника всіх умов відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів. Про поновлення працівника на роботі роботодавець повинен видати наказ (розпорядження). Відсутність наказу (розпорядження) не перешкоджає здійсненню трудових відносин, які вважаються поновленими фактом допуску до роботи. У разі якщо працівника поновлено на роботі на посаді керівника юридичної особи, з дня допуску його до роботи повністю припиняються повноваження працівника, який до

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>припиняються повноваження працівника, який до цього займав цю посаду.</p>			<p>цього займав цю посаду.</p>
2129.	<p>2. Рішення суду про поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.</p>	<p><u><i>-1857- Н.д.Левченко Ю.В. (Ресстр.картка №223)</i></u> <u><i>Н.д.Іллєнко А.Ю. (Ресстр.картка №215)</i></u> <u><i>Н.д.Головко М.Й. (Ресстр.картка №164)</i></u> <u><i>Н.д.Осуховський О.І. (Ресстр.картка №152)</i></u> <u><i>Н.д.Бублик Ю.В. (Ресстр.картка №145)</i></u> <u><i>Н.д.Марченко О.О. (Ресстр.картка №90)</i></u> Статтю 398 Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«Стаття 398. Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів</p> <p>1. У разі скасування виконаних судових рішень на користь працівника, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення приймалося на підставі повідомлених працівником неправдивих відомостей або поданих ним підроблених документів.»</p>	Відхилено	<p>2. Рішення суду про поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.</p> <p>3. У разі затримки роботодавцем виконання рішення, передбаченого частиною першою цієї статті, суд виносить ухвалу про виплату працівнику середньої заробітної плати або різниці в заробітній платі за весь час затримки.</p> <p>Стаття 385. Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів</p>
2132.	<p>1. У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення на користь працівника заробітної плати, гарантійних, компенсаційних виплат поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення приймалося на підставі повідомлених працівником неправдивих відомостей або поданих ним підроблених документів.</p>	<p><u><i>-1858- Н.д.Гуляєв В.О. (Ресстр.картка №140)</i></u> Книгу дев'яту доповнити статтею наступного змісту : «Здійснення права на страйк з метою вирішення колективних трудових спорів.</p> <p>Стаття 399. Правові основи</p>	Відхилено	<p>1. У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення на користь працівника заробітної плати, гарантійних, компенсаційних виплат поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення приймалося на підставі повідомлених працівником неправдивих відомостей або поданих ним підроблених документів.</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

проведення страйку

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

Локаут - це тимчасова добровільна відмова роботодавця від повного або часткового виконання зобов'язань, передбачених трудовим договором, у разі спору.

3. Працівники мають право на проведення страйку поодиночі або спільно з іншими.

4. Право на страйк реалізується у формі колективних дій з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів.

5. Страйк може бути оголошено відповідно до цього Кодексу тільки з метою захисту професійних інтересів працівників економічного і соціального характеру і не може переслідувати політичних цілей.

6. Страйк може бути оголошено, якщо вичерпані всі шляхи вирішення колективного трудового конфлікту в рамках процедури примирення.

7. Рішення про оголошення страйку приймається представниками працівників і доводиться ними до відома роботодавця за 48 годин до його початку.

8. Початок форми

8. Копії рішення про оголошення страйку можуть бути також направлені, за обставинами, вищестоящим органам підприємства, патронатам, професійним спілкам, центральним та місцевим органам державної влади.

Стаття 400. Організація страйку на підприємстві

1. Проведення до початку страйку на підприємстві процедури примирення є обов'язковим.

2. Представники працівників виражають інтереси страйкуючих робітників у відносинах з роботодавцем, патронатом, центральними та місцевими органами державної влади, а також у судових інстанціях у разі порушення

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

про них цивільних і кримінальних справ.

3. У період страйку страйкуючі працівники спільно з роботодавцем зобов'язані зберігати майно підприємства і забезпечувати безперебійне функціонування обладнання та установок, призупинення роботи яких могло б створити загрозу життю та здоров'ю людей або завдати непоправної шкоди підприємству.

4. Участь у страйку є добровільною. Ніхто не може бути примушений приймати участь у страйку.

5. У випадку, коли це можливо виходячи з технологічних міркувань або вимог безпеки та гігієни праці, робітники, які не беруть участь у страйку, можуть продовжити роботу на своїх робочих місцях.

6. Страйкуючі працівники не можуть перешкоджати роботодавцю в здійсненні його діяльності.

7. Роботодавець не може приймати на роботу осіб для заміщення страйкуючих працівників.

8. Участь у страйку або його організація з дотриманням положень цього Кодексу не є порушенням трудових обов'язків і не може мати негативних наслідків для страйкуючих працівників.

9. На період проведення страйку за працівниками зберігаються всі права, які випливають з індивідуальних та колективних трудових договорів, колективних угод, а також з цього Кодексу, за виключенням прав, пов'язаних з оплатою праці.

10. Оплата праці працівників, які беруть участь у страйку і простоюють з причин його проведення, здійснюється відповідно до положень статті 234.

11. Забороняється звільнення працівників у зв'язку з виникненням колективного трудового спору та проведенням страйку, а також ліквідації або реорганізації підприємства (філії, представництва), на якому відбувся колективний трудовий спір, інші скорочення, ліквідація або реорганізація робочих місць.

12. В установах виконання покарань засудженим забороняється припиняти трудову діяльність і проводити страйк для вирішення трудових спорів.

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

Стаття 401. Попереджувальний страйк

Колектив на будь-якому етапі вирішення спору може провести коротку (до однієї години) попереджувальний страйк. Рішення про попереджувальний страйк приймається з додержанням правил статті 400 цього Кодексу. Роботодавець повідомляється про це в письмовій формі не пізніше 3 робочих днів до страйку.

Стаття 402. Місце проведення страйку

1. Страйк проводиться, як правило, на постійному робочому місці працівників.
2. У разі невиконання вимог працівників протягом 15 календарних днів страйк може проводитися і за межами підприємства.
3. Орган публічного управління за згодою представників робітників визначає громадські місця або, при необхідності, приміщення, де буде проходити страйк.
4. Проведення страйку за межами підприємства та в громадських місцях здійснюється відповідно до положень законодавчих актів, що регулюють організацію і проведення зборів.

Стаття 403. Закінчення і припинення страйку

1. Страйк вважається закінченим при прийнятті роботодавцем вимог страйкуючих, при підписанні мирової угоди або при відмові працівників від продовження страйку.
2. Страйк має бути негайно припинено при визнанні його незаконним або при його заборони у зв'язку з військовим або надзвичайним станом.

Стаття 404. Визнання страйків незаконними

1. Страйк, оголошений та проведений з порушенням вимог цього Кодексу, вважається незаконним.
2. Справа про визнання страйку незаконним (або не законним) розглядається на підставі заяви роботодавця судом того району (міста), де розташовується страйковий комітет.
3. Судова інстанція передає своє рішення сторонам протягом 48 годин з моменту

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

прийняття.

4. Рішення суду про визнання страйку незаконним (або законним) підлягає негайному виконанню. Працівники повинні припинити страйк і приступити до роботи на наступний день після отримання рішення суду.

5. Рішення судової інстанції може бути оскаржено відповідно до Цивільно процесуального кодексу України.

Стаття 405. Обмеження участі у страйку

1. Проведення страйку забороняється під час стихійного лиха, виникнення епідемії, пандемії, на термін введення надзвичайного або воєнного стану.

2. Не можуть брати участь у страйку:

а) медичний персонал лікарень і служб термінової медичної допомоги;

б) працівники систем енерго- і водопостачання;

в) працівники системи зв'язку;

г) працівники служб управління повітряними перевезеннями;

д) посадові особи центральних органів державної влади;

е) співробітники органів, що забезпечують громадський порядок, правопорядок та безпеку держави, судді судових інстанцій, робітники частин, організацій та установ Збройних сил;

ж) працівники безперервно діючих підприємств;

з) працівники підприємств, які виробляють продукцію для оборонних потреб.

3. Перелік підприємств, їх ділянок і служб, працівники яких не можуть брати участь у страйку відповідно до частини (2), затверджується Урядом після консультацій з патронатом і професійними спілками.

4. У разі заборони страйку відповідно до частин (1) і (2) колективні трудові конфлікти вирішуються органами трудової юрисдикції відповідно до цього Кодексу.

Стаття 406. Галузі, в яких забороняються страйки

1. Забороняється проведення страйків у

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

деяких галузях обслуговування (відділення лікарні, служби управління електро-, водопостачання, телефонного зв'язку, повітряного і залізничного транспорту, служби пожежної охорони), які мають життєво важливе значення для здоров'я і безпеки людей. У разі неможливості сторонами вирішити колективний трудовий спір, який виник у зазначених галузях примирливими способами застосовується примусовий арбітраж і так званий арбітраж маятника.

2. Примусовий арбітраж створюється відповідним органом виконавчої влади і діє на підставі затвердженого цим органом становища. Склад примусового арбітражу затверджується за угодою сторін спору в непарній кількості не менше 5 осіб. Відповідний орган виконавчої влади забезпечує швидкий і неупереджений розгляд спору в примусовому арбітражі. Рішення примусового арбітражу є обов'язковим для сторін у спорі сторін і підлягають негайному виконанню.

Стаття 407. Відповідальність за організацію незаконного страйку

1. За оголошення та організацію незаконного страйку винні особи несуть дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність відповідно до чинного законодавства.

2. Судова інстанція, яка встановила незаконність страйку, зобов'язує винних осіб відшкодувати заподіяну матеріальну та моральну шкоду відповідно до цього Кодексу та інших діючих нормативних актів.

Стаття 408 Право роботодавця на оголошення локауту і обмеження цього права

1. Роботодавець, повідомивши не менше ніж за 10 днів письмово працівників, профспілкову організацію і відповідний орган виконавчої влади про закриття підприємства, може в наступних випадках оголосити локаут:

коли виконання колективних вимог, поставлених перед роботодавцем, явно не відповідає його виробничим, економічним,

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2133.	ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ	<p>фінансовим та іншим можливостям; - при продовженні незаконно оголошеного страйку; - при наявності незаперечних доказів, фактів про підбурювання працівників на проведення страйку конкуруючим з ним роботодавцем (роботодавцями) або іншими особами; коли призупиняються роботи, викликані необхідністю забезпечити безпеку праці та при остаточному ліквідуванні виробництва в будь-який момент.</p> <p>2. До оголошення локауту роботодавець повинен вести переговори з працівниками, з профспілковою організацією, використовувати всі наявні у нього можливості для досягнення згоди щодо призупинення страйку і початку роботи.</p> <p>3. Забороняється оголошення роботодавцем локауту у всіх інших випадках, крім визначених у цій статті, а також на підприємствах, що перебувають у державній власності, або частка держави в яких становить більше половини власності.</p> <p>Стаття 409. Розгляд законності локауту та залучення роботодавця до відповідальності</p> <p>1. На підставі звернення працівників питання про відповідність закону та обґрунтування оголошеного локауту розглядається судом.</p> <p>2. При визнанні оголошеного роботодавцем локауту незаконним і необґрунтованим суд приймає рішення про відшкодування завданої працівникам матеріальної та моральної шкоди, а також про притягнення роботодавця до іншої відповідальності в порядку, визначеному законодавством.</p> <p><u>-1859- Н.д.Мартиняк С.В. (Рєєстр.картка №20)</u></p> <p>ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>1. Цей Кодекс набирає чинності з 1 січня 2016 року.</p> <p>2. Кодекс праці України застосовується до трудових відносин, що виникли після набрання чинності цим Кодексом.</p> <p>Щодо трудових відносин, які</p>	Відхилено	ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>У Прикінцевих та перехідних положеннях п. 1 викласти в такій редакції «Цей Кодекс набирає чинності з 1.06.2016».</p> <p><u>-1862- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У Прикінцевих положеннях: у пункті 1 слова та цифри «1 січня 2016» замінити на цифри «1 грудня 2017»;</p>	Враховано	
2135.	2. Трудовий кодекс України застосовується до трудових відносин, що виникли після набрання чинності цим Кодексом.			2. Трудовий кодекс України застосовується до трудових відносин, що виникли після набрання чинності цим Кодексом.
2136.	Щодо трудових відносин, які виникли до набрання чинності Трудовим кодексом України, положення цього Кодексу застосовуються до тих прав та обов'язків, що виникли або продовжують існувати після набрання ним чинності.	<p><u>-1863- Н.д.Ванат П.М. (Ресстр.картка №270)</u></p> <p><u>Н.д.Романовський О.В. (Ресстр.картка №233)</u></p> <p><u>Н.д.Гусак В.Г. (Ресстр.картка №399)</u></p> <p><u>Н.д.Лаврик М.І. (Ресстр.картка №161)</u></p> <p><u>Н.д.Медуниця О.В. (Ресстр.картка №157)</u></p> <p><u>Н.д.Сугоняко О.Л. (Ресстр.картка №158)</u></p> <p><u>Н.д.Курило В.С. (Ресстр.картка №113)</u></p> <p><u>Н.д.Гіршфельд А.М. (Ресстр.картка №179)</u></p> <p><u>Н.д.Козаченко Л.П. (Ресстр.картка №330)</u></p> <p>доповнити пункт другий Перехідних та Прикінцевих положень абзацом в наступній редакції: «Затверджені до набрання чинності Трудовим кодексом України кваліфікаційні (тарифно-кваліфікаційні) характеристики (довідники) застосовуються до набрання чинності відповідними професійними стандартами»</p>	Відхилено	Щодо трудових відносин, які виникли до набрання чинності Трудовим кодексом України, положення цього Кодексу застосовуються до тих прав та обов'язків, що виникли або продовжують існувати після набрання ним чинності.
2137.	3. Установити, що після набрання чинності Трудовим кодексом України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.			3. Установити, що після набрання чинності Трудовим кодексом України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.
2138.	4. Сторони трудових відносин, що виникли до набрання чинності Трудовим кодексом України і не були оформлені трудовим договором у письмовій формі, зобов'язані оформити їх відповідно до вимог	<p><u>-1864- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u></p> <p><u>Н.д.Панієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У пункті 4 Прикінцевих положень</p>	Враховано	4. Сторони трудових відносин, що виникли до набрання чинності Трудовим кодексом України і не були оформлені трудовим договором у письмовій формі, зобов'язані оформити їх відповідно до вимог

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	<p>статті 34 цього Кодексу на умовах, що діють на момент такого оформлення, протягом року з дня набрання чинності цим Кодексом. При цьому у трудовому договорі має бути зазначено, що ним оформлені трудові відносини, що виникли з дати прийняття працівника на роботу цим роботодавцем, враховуючи випадки його реорганізації.</p>	<p>слово «момент» замінити словом «день»</p>		<p>статті 33 цього Кодексу на умовах, що діють на день такого оформлення, протягом року з дня набрання чинності цим Кодексом. При цьому у трудовому договорі має бути зазначено, що ним оформлені трудові відносини, що виникли з дати прийняття працівника на роботу цим роботодавцем, враховуючи випадки його реорганізації.</p>
2139.	<p>5. У разі якщо Трудовим кодексом України встановлено більш тривалий строк для звернення працівника і роботодавця із заявою про розв'язання спору, цей строк застосовується, якщо на день набрання чинності цим Кодексом не закінчився строк, що був встановлений Кодексом законів про працю України.</p>	<p><u>-1865- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p> <p>У прикінцевих та перехідних положеннях додати новий пункт 5 у такій редакції: "Загальний або спеціальний стаж роботи, отриманий до 1 січня 2011 року може підтверджуватись трудовою книжкою працівника.";</p>	Відхилено	<p>5. У разі якщо Трудовим кодексом України встановлено більш тривалий строк для звернення працівника і роботодавця із заявою про розв'язання індивідуального трудового спору, цей строк застосовується, якщо на день набрання чинності цим Кодексом не закінчився строк, що був встановлений Кодексом законів про працю України.</p>
		<p><u>-1866- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Ресстр.картка №406)</u></p> <p>У пункті п'ятому Прикінцевих положень після слова «розв'язання доповнити словами «індивідуального трудового».</p>	Враховано	
		<p><u>-1867- Н.д.Підлісецький Л.Т. (Ресстр.картка №378)</u> <u>Н.д.Подольак І.І. (Ресстр.картка №116)</u> <u>Н.д.Семенуха Р.С. (Ресстр.картка №379)</u> <u>Н.д.Кіраль С.І. (Ресстр.картка №384)</u> <u>Н.д.Опанасенко О.В. (Ресстр.картка №372)</u> <u>Н.д.Сисоєнко І.В. (Ресстр.картка №377)</u> <u>Н.д.Веселова Н.В. (Ресстр.картка №361)</u> <u>Н.д.Маркевич Я.В. (Ресстр.картка №366)</u> <u>Н.д.Острікова Т.Г. (Ресстр.картка №371)</u> <u>Н.д.Пастух Т.Т. (Ресстр.картка №163)</u></p>	Відхилено	
		<p>Пункти 5,6,7,8,9 прикінцевих та перехідних положень вважати пунктами 6,7,8,9,10 прикінцевих та перехідних положень відповідно</p> <p><u>-1868- Н.д.Денісова Л.Л. (Ресстр.картка</u></p>	Враховано	6. Встановити, що ведення трудових ткнужок

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>№240)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Реєстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Папієв М.М. (Реєстр.картка №406)</u> Прикінцеві положення доповнити новим пунктом такого змісту: «Встановити, що ведення трудових ткижок відповідно до вимог цього Кодексу здійснюється роботодавцями до запровадження ведення електронного Єдиного реєстру відомостей про трудову діяльність працівників».</p>		<p>відповідно до вимог цього Кодексу здійснюється роботодавцями до запровадження ведення електронного Єдиного реєстру відомостей про трудову діяльність працівників</p>
2140.	6. Надати центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення право давати роз'яснення щодо застосування положень Трудового кодексу України.	<p><u>-1869- Н.д.Юринець О.В. (Реєстр.картка №117)</u> <u>Н.д.Мартовицький А.В. (Реєстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Реєстр.картка №59)</u> 265 <u>Н.д.Дерев'янюк Ю.Б. (Реєстр.картка №87)</u> <u>Н.д.Шпенюк Д.Ю. (Реєстр.картка №37)</u> пункт 6 Прикінцевих та перехідних положень виключити;</p>	Відхилено	7. Надати центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики право давати роз'яснення щодо застосування положень Трудового кодексу України, що мають рекомендаційний характер.
		<p><u>-1870- Н.д.Денісова Л.Л. (Реєстр.картка №240)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Реєстр.картка №236)</u> Пункт шостий Прикінцевих та перехідних положень доповнити такими словами: «що мають рекомендаційний характер.»</p>	Враховано	
		<p><u>-1871- Н.д.Тимошенко Ю.В. (Реєстр.картка №435)</u> <u>Н.д.Івченко В.Є. (Реєстр.картка №439)</u> <u>Н.д.Валентирів С.В. (Реєстр.картка №81)</u> <u>Н.д.Попомарьов О.С. (Реєстр.картка №78)</u> <u>Н.д.Каплін С.М. (Реєстр.картка №144)</u> <u>Н.д.Шипко А.Ф. (Реєстр.картка №35)</u> <u>Н.д.Вілкул О.Ю. (Реєстр.картка №386)</u> <u>Н.д.Величкович М.Р. (Реєстр.картка №265)</u> Пункти 6 та 7 Прикінцевих та Перехідних положень виключити.</p>	Враховано частково	
2141.	7. Надати право керівникам юридичних осіб, які знаходяться на території України, де ведуться дії, пов'язані з антитерористичною операцією, регулювати питання щодо встановлення робочого часу, часу відпочинку (включаючи право одночасного надання працівникам відпустки) умов та порядку виплати заробітної плати працівникам, без застосування вимог цього Кодексу.	<p><u>-1872- Н.д.Юринець О.В. (Реєстр.картка №117)</u> <u>Н.д.Мартовицький А.В. (Реєстр.картка №36)</u> <u>Н.д.Сажко С.М. (Реєстр.картка №59)</u> <u>Н.д.Дроздик О.В. (Реєстр.картка №236)</u> <u>Н.д.Сторожук Д.А. (Реєстр.картка №281)</u> <u>Н.д.Драйко С.Є. (Реєстр.картка №231)</u> пункт 7 Прикінцевих та перехідних положень</p>	Враховано	

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>виключити <u>-1873- Н.д.Пташник В.Ю. (Рєєстр.картка №375)</u> Пункт 7 Прикінцевих та перехідних положень такого змісту: «7. Надати право керівникам юридичних осіб, які знаходяться на території України, де ведуться дії, пов'язані з антитерористичною операцією, регулювати питання щодо встановлення робочого часу, часу відпочинку (включаючи право одночасного надання працівникам відпустки) умов та порядку виплати заробітної плати працівникам, без застосування вимог цього Кодексу.» - виключити та змінити нумерацію наступних пунктів; <u>-1874- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєєстр.картка №47)</u> Пункт 7 та абзац перший пункту 7 розділу "Прикінцеві та перехідні положення" виключити. <u>-1875- Н.д.Левченко Ю.В. (Рєєстр.картка №223)</u> <u>Н.д.Ілленко А.Ю. (Рєєстр.картка №215)</u> <u>Н.д.Головко М.Й. (Рєєстр.картка №164)</u> <u>Н.д.Осуховський О.І. (Рєєстр.картка №152)</u> <u>Н.д.Бублик Ю.В. (Рєєстр.картка №145)</u> <u>Н.д.Марченко О.О. (Рєєстр.картка №90)</u> Пункт 7 Прикінцевих та перехідних положень Законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p>«7. Кабінету Міністрів України у тижневий строк подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо фінансової підтримки працівників, які працюють у зоні ведення антитерористичної операції.»</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	
2142.	Кабінету Міністрів України у тижневий строк подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо фінансової підтримки працівників, які працюють у зоні ведення антитерористичної операції.	<u>-1876- Н.д.Продан О.П. (Рєєстр.картка №304)</u> Абзац другий пункту 7 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» законопроекту виключити.	Враховано	
2143.	8. Визнати такими, що втратили чинність з дня набрання чинності цим Кодексом:	<u>-1877- Н.д.Продан О.П. (Рєєстр.картка №304)</u> Розділ «Прикінцеві та перехідні положення» законопроекту після пункту 7	Відхилено	8. Визнати такими, що втратили чинність з дня набрання чинності цим Кодексом:

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>доповнити новим пунктом такого змісту:</p> <p>«8. Кабінету Міністрів України протягом одного місяця з дня набрання чинності цим Кодексом забезпечити встановлення грошового забезпечення для військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, у розмірах не менше, ніж для Національної поліції України.»;</p> <p>Пункт 8 вважати пунктом 9 відповідно.</p>		
2144.	1) Кодекс законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами);			1) Кодекс законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами);
2145.	2) Закон Української РСР “Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР” (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., № 50, ст. 375);	<p><u>-1878- Н.д.Мартовицький А.В. (Ресстр.картка №36)</u></p> <p><u>Н.д.Сажко С.М. (Ресстр.картка №59)</u></p> <p>Пункт 8 Прикінцевих та перехідних положень доповнити новим пунктом:</p> <p>«Закон України «Про охорону праці» (Відомості Верховної ради України, 1992 р., № 49, ст. 668 із наступними змінами)».</p>	Відхилено	2) Закон Української РСР “Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР” (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., № 50, ст. 375);
2146.	3) Закон України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121 із наступними змінами);			3) Закон України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121 із наступними змінами);
2147.	4) Закон України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 173; 1999 р., № 37, ст. 334);			4) Закон України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 173; 1999 р., № 37, ст. 334);
2148.	6) Закон України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами);			6) Закон України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами);
2149.	7) Указ Президії Верховної Ради Української РСР “Про порядок введення в дію Кодексу законів про працю Української РСР” (Відомості Верховної Ради УРСР, 1972 р., № 23, ст. 187);			7) Указ Президії Верховної Ради Української РСР “Про порядок введення в дію Кодексу законів про працю Української РСР” (Відомості Верховної Ради УРСР, 1972 р., № 23, ст. 187);
2150.	8) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., №17, ст. 122);			8) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., №17, ст. 122);

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
2151. 2152. 2153. 2154.	<p>9) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 174);</p> <p>10) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію статей 10, 33, 34 Закону України “Про оплату праці” та встановлення мінімального розміру пенсії за віком” (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 9, ст. 45);</p> <p>11) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 5; 2000 р., № 51-52, ст. 44);</p> <p>12) Постанову Верховної Ради України “Про введення в дію частини другої статті 9 Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 12, ст. 106).</p>			<p>9) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 174);</p> <p>10) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію статей 10, 33, 34 Закону України “Про оплату праці” та встановлення мінімального розміру пенсії за віком” (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 9, ст. 45);</p> <p>11) Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 5; 2000 р., № 51-52, ст. 44);</p> <p>12) Постанову Верховної Ради України “Про введення в дію частини другої статті 9 Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 12, ст. 106).</p>
2155.	<p>9. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня опублікування Трудового кодексу України:</p>	<p><u>-1879- Н.д.Юринець О.В. (Рєстр.картка №117)</u> пункт 9 Прикінцевих та перехідних положень доповнити підпунктом наступного змісту: підготувати і подати на розгляд Верховної Ради України проект закону про врегулювання трудових правовідносин у зоні ведення антитерористичної операції.</p> <p><u>-1880- Н.д.Королевська Н.Ю. (Рєстр.картка №392)</u> <u>Н.д.Солод Ю.В. (Рєстр.картка №47)</u> Доповнити розділ "Прикінцеві та перехідні положення" пунктом 9 такого змісту: 9. Внести зміни до таких законів України: 1) У частині першій статті 1 Закону України "Про зайнятість населення" (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 24, ст. 243): пункт 3 викласти в такій редакції: "3) вакансія – вільна посада (робоче місце), передбачена штатним розписом, внаслідок розірвання трудового договору з найманим працівником або створення роботодавцем нового робочого місця;”;</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>9. Кабінету Міністрів України у шестимісячний строк з дня опублікування Трудового кодексу України:</p>

	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
--	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---

доповнити частину пунктами 14¹, 25 та 26 такого змісту:

"14¹) посада – структурна одиниця суб'єкта господарювання, яка передбачена штатним розписом, із визначенням її функцій, завдань, обов'язків, повноважень та відповідальності;

25) штатна чисельність працівників – встановлений роботодавцем на перше число звітного періоду склад найманих працівників та вакансії відповідно до затвердженого роботодавцем штатного розпису;

26) штатний розпис – затверджений роботодавцем перелік посад із зазначенням їх кількості та розмірів посадових ставок (окладів)."

2) Частину третю статі 24¹ Закону України "Про рекламу" (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 8, ст. 62; 2013 р., № 24, ст. 243) доповнити словами такого змісту: "у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України."

2156. підготувати і подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законодавчих актів у відповідність із цим Кодексом;
2157. подати на розгляд Верховної Ради України проект закону про врегулювання колективних трудових правовідносин;
2158. привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Кодексом;
2159. прийняти нормативно-правові акти, що впливають із цього Кодексу;
2160. забезпечити приведення нормативно-правових актів центральних органів виконавчої влади у відповідність із цим Кодексом.

підготувати і подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законодавчих актів у відповідність із цим Кодексом;

подати на розгляд Верховної Ради України проект закону про врегулювання колективних трудових відносин;

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

прийняти нормативно-правові акти, що впливають із цього Кодексу;

забезпечити приведення нормативно-правових актів центральних органів виконавчої влади у відповідність із цим Кодексом.