

Содержание:

Глава I: Общие положения

Глава II: Коллективный договор

Глава III: Трудовой договор

Глава III-A: Обеспечение занятости высвобождаемых работников

Глава IV: Рабочее время

Глава V: Время отдыха

Глава VI: Нормирование труда

Глава VII: Оплата труда

Глава VIII: Гарантии и компенсации

Глава IX: Гарантии при возложении на работников материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации

Глава X: Трудовая дисциплина

Глава XI: Охрана труда

Глава XII: Труд женщин

Глава XIII: Труд молодежи

Глава XIV: Льготы для работников, совмещающих работу с обучением

Глава XV: Индивидуальные трудовые споры

Глава XVI: Профессиональные союзы. участие работника в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Глава XVI-A: Трудовой коллектив

Глава XVII: Государственное социальное страхование

Глава XVIII: Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Глава I: Общие положения

Статья 1. Задачи Кодекса законов о труде Украины

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

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

Статья 2. Основные трудовые права работников

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

Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии в учреждении, организации или с физическим лицом. Работники имеют право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках, право на здоровые и безопасные условия труда, на объединение в профессиональные союзы и на разрешение коллективных трудовых конфликтов (споров) в установленном законом порядке, на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, на материальное обеспечение в порядке социального страхования в старости, а также в случае болезни, полной или частичной потери трудоспособности, на материальную помощь в случае безработицы, на право обращения в суд для разрешения трудовых споров независимо от характера выполняемой работы или занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных законодательством, и другие права, установленные законодательством.

Статья 2-1. Равенство трудовых прав граждан Украины

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

Статья 3. Регулирование трудовых отношений

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

Особенность труда членов кооперативов и их объединений, коллективных, сельскохозяйственных предприятий, крестьянских (фермерских) хозяйств, работников предприятий с иностранными инвестициями определяются законодательством и их уставами. При этом гарантии по занятости, охране труда, труда женщин, молодежи, инвалидов предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

Статья 4. Законодательство о труде.

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

Статья 5-1. Гарантии обеспечения права граждан на труд

Государство гарантирует трудоспособным гражданам, постоянно проживающим на территории Украины:

- свободный выбор вида деятельности;
- бесплатное содействие государственными службами занятости в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием; способностями, профессиональной подготовкой, образованием, с учетом общественных нужд;
- предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их предварительно поданными заявками работы по специальности выпускникам государственных высших учебных заведений, профессиональных учебно-воспитательных учреждений;
- бесплатное обучение безработных новым профессиям, переподготовку в учебных заведениях или в системе государственной службы занятости с выплатой стипендии;
- компенсацию в соответствии с законодательством материальных расходов в связи с направлением на работу в другую местность;
- правовую защиту от необоснованного отказа в приеме на работу и незаконного увольнения, а также содействие в сохранении работы.

Статья 7. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников

Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья, временных и сезонных работников, а также работников, работающих у физических лиц по договорам, дополнительные (кроме предусмотренных в статьях 37 и 41 настоящего Кодекса) основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников при определенных условиях (нарушение установленных правил приема на работу и предприятия, учреждения, организации) устанавливаются законодательством.

Статья 8. Регулирование трудовых отношений граждан, работающих за пределами своих государств.

Трудовые отношения граждан Украины, работающих за ее пределами, а также трудовые отношения иностранных граждан, работающих на предприятиях, в учреждениях, организациях Украины, регулируются законодательством государства, в котором осуществлено трудоустройство (наем) работника, и международными договорами Украины.

Статья 8-1. Соотношение международных договоров о труде и законодательства Украины.

Если международным договором или международным соглашением, в которых принимает участие Украина, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в законодательстве Украины о труде, то применяются правила международного договора или международного соглашения.

Статья 9. Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников.

Условия договора о труде, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством Украины о труде, являются недействительными.

Статья 9-1. Дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы.

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

Предприятие может материально поощрять работников медицинских, детских, культурно-просветительских, учебных и спортивных учреждений, организаций общественного питания и организаций, обслуживающих трудовой коллектив и не входящих в его состав.

Глава II: Коллективный договор

Статья 10. Коллективный договор

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

Статья 11. Сфера заключения коллективных договоров

Коллективный договор заключается на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и хозяйствования, использующих наемный труд и обладающих правами юридического лица.

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

Статья 12. Стороны коллективного договора

Коллективный договор заключается между собственником или уполномоченным им органом (лицом), с одной стороны, и профсоюзными организациями, действующими в соответствии со своими уставами, а в случае их отсутствия — представителями, свободно избранными на общем собрании наемных работников или уполномоченных ими органов, с другой стороны.

Если на предприятии, в учреждении, в организации создано несколько профсоюзных организаций, то они должны на принципах пропорционального представительства (согласно количеству членов каждой профсоюзной организации) образовать объединенный представительный орган для заключения коллективного договора. В этом случае каждая профсоюзная организация должна определиться в отношении своих конкретных обязательств по коллективному договору и ответственности за их невыполнение. Профсоюзная организация, отказавшаяся от участия в объединенном представительном органе, лишается права представлять интересы работников при подписании коллективного договора.

Статья 13. Содержание коллективного договора

Содержание коллективного договора определяется сторонами в пределах их компетенции.

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

- изменению в организации, производства и труда;
- обеспечению продуктивной занятости;
- нормированию и оплате труда, установлению форм, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и тому подобное);
- установлению гарантий, компенсаций, льгот;
- участию трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия, учреждения, организации (если это предусмотрено уставом);

- режиму работы, продолжительности рабочего времени и отдыха;
- условиям и охране труда;
- обеспечению жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников;
- гарантий деятельности профсоюзной или иных представительных организаций трудящихся;
- условий регулирования фондов оплаты труда и установления межквалификационных (междолжностных) соотношений в оплате труда.

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

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

Заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры.

Сроки, порядок ведения переговоров, разрешение разногласий, возникающих при их ведении, порядок разработки, заключения и внесения изменений и дополнений к коллективному договору, ответственность за его исполнение регулируются Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях».

Статья 15. Регистрация коллективного договора

Коллективные договора подлежат уведомительной регистрации местными органами государственной исполнительной власти.

Порядок регистрации коллективных договоров определяется Кабинетом Министров Украины.

Статья 16. Недействительность условий коллективного договора

Условия коллективного договора, ухудшающие сравнительно с действующим законодательством и соглашениями положение работников, недействительны.

Статья 17. Срок действия коллективного договора

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

По истечении срока действия коллективный договор продолжает действовать до тех пор, пока стороны не заключат новый или не пересмотрят действующий, если иное не предусмотрено договором.

Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения состава, структуры, наименования уполномоченного собственником органа, от имени которого заключен этот договор.

В случае реорганизации предприятия, учреждения, организации коллективный договор сохраняет действие в течение срока, на который он заключен, или может быть пересмотрен с согласия сторон.

В случае изменения собственника действие коллективного договора сохраняется в течение срока его действия но не более одного года. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового либо изменении или дополнении действующего коллективного договора

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

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

Статья 18. Распространение коллективного договора на всех работников

Положения коллективного договора распространяются на всех работников предприятия, учреждения, организации независимо от того, являются ли они членами профессионального союза, и обязательны как для собственника или уполномоченного им органа, так и для работников предприятия, учреждения, организации.

Статья 19. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно заключившими его сторонами в порядке, определенном этим коллективным договором.

Если собственник или уполномоченный им орган (лицо) нарушил условия коллективного договора, профсоюзы, его заключившие, имеют право направлять собственнику или уполномоченному им органу (лицу) представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить нарушения или недостижения согласия в указанный срок профсоюзы имеют право обжаловать неправомерные действия или бездействие должностных лиц в суд.

Статья 20. Отчеты о выполнении коллективного договора

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

Глава III: Трудовой договор

Статья 21. Трудовой договор

Трудовой договор — это соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную настоящим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

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

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

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

Запрещается необоснованный отказ в принятии на работу.

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

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

Статья 23. Сроки трудового договора.

Трудовой договор может быть:

- 1) бессрочным, заключаемым на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок, установленный по согласованию сторон;
- 3) заключаемым на время выполнения определенной работы.

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

Статья 24. Заключение трудового договора

Трудовой договор заключается, как правило, в письменной форме. Соблюдение письменной формы обязательно:

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

При заключении трудового договора гражданин обязан предоставить паспорт или другой документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, а в случаях, предусмотренных законодательством, — также документ об образовании (специальности, квалификации), о состоянии здоровья и другие документы

Заключение трудового договора оформляется приказом или распоряжением собственника или уполномоченного им органа о зачислении работника на работу

Трудовой договор считается заключенным и тогда когда приказ или распоряжения не были изданы, но работник фактически был допущен к работе.

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

Запрещается заключение трудового договора с гражданином, которому согласно медицинскому заключению предложенная работа противопоказана по состоянию здоровья.

Статья 24-1. Регистрация трудового договора

В случае заключения трудового договора между работником и физическим лицом физическое лицо должно в недельный срок с момента фактического допуска работника к работе зарегистрировать заключенный в письменной форме трудовой договор в государственной службе занятости по месту своего проживания в порядке, определенном Министерством труда и социальной политики Украины.

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

При заключении трудового договора запрещается требовать от лиц, поступающих на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождении, прописке и документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

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

Собственник вправе вводить ограничения относительно совместной работы на одном и том же предприятии, в учреждении, организации лиц, являющихся близкими родственниками или свояками (родители, супруги, братья, сестры, дети, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если в связи с исполнением трудовых обязанностей они непосредственно подчинены или подконтрольны друг другу.

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

Статья 26. Испытание при приеме на работу.

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

В период испытания на работников распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу лиц, которые не достигли восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессиональных учебно-воспитательных учреждений; молодых специалистов по окончании высших учебных заведений; лиц, уволенных в запас с военной или альтернативной (невоенной) службы; инвалидов, направленных на работу в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертизы. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на иное предприятие, в учреждение, организацию, а также в иных случаях, если это предусмотрено законодательством.

Статья 27. Срок испытания при приеме на работу.

Срок испытания при приеме на работу, если иное не установлено законодательством Украины, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза, — шести месяцев.

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

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

Статья 28. Результаты испытания при принятии на работу.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если на протяжении срока испытания установлено несоответствие работника работе, на которую он принят, собственник или уполномоченный им орган в течение этого срока вправе расторгнуть трудовой договор.

Расторжение трудового договора по этим основаниям может быть обжаловано работником в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров по вопросам увольнения.

Статья 29. Обязанность собственника или уполномоченного им органа проинструктировать работника и определить ему рабочее место.

До начала работы по заключенному трудовому договору собственник или уполномоченный им орган обязан:

- 1) разъяснить работнику его права и обязанности и проинформировать под расписку об условиях труда, наличии на рабочем месте, где он будет работать, опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены, и возможных последствиях их влияния на здоровье, его права на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;
- 2) ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;
- 3) определить работнику рабочее место, обеспечить его необходимыми для работы средствами;
- 4) проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране.

Статья 30. Обязанность работника лично выполнять порученную ему работу.

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

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

Собственник или уполномоченный им орган не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в статье 33 настоящего Кодекса, и в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы на той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда — систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении разрядов и

наименования должностей и других — работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 6 статьи 36 настоящего Кодекса.

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

Временный перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, допускается только с его согласия.

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

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

Статья 34. Временный перевод на другую работу в случае простоя.

Простой — это приостановление работы, вызванное отсутствием организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, непреодолимой силой или другими обстоятельствами.

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

Статья 36. Основания прекращения трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 23), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) призыв или поступление работника на военную службу, направление на альтернативную (невоенную) службу;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работника (статьи 38, 39), по инициативе собственника или уполномоченного им органа (статьи 40, 41) или по требованию профсоюзного либо другого уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа (статья 45);

- 5) перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;
- 6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- 7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы или к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- 8) основания, предусмотренные контрактом.

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

При смене собственника предприятия, а также при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) действие трудового договора работника продолжается. Прекращение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа возможно только в случае сокращения численности или штата работников (пункт 1 части первой статьи 40).

Статья 37. Прекращение трудового договора с работником, направленным по постановлению суда на принудительное лечение.

Кроме оснований, предусмотренных статьей 36 настоящего Кодекса, трудовой договор прекращается также в случае направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом собственника или уполномоченный им орган письменно за две недели. В случае если заявление работника об увольнении с работы по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжать работу (переезд на новое место жительства; перевод мужа или жены на работу в другую местность; поступление в учебное заведение; невозможность проживания в данной местности, подтвержденная медицинским заключением; беременность; уход за ребенком до достижения им четырнадцатилетнего возраста или ребенком-инвалидом; уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или инвалидом I группы; выход на пенсию; прием на работу по конкурсу, а также по другим уважительным причинам), собственник или уполномоченный им орган должен расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Если работник по истечении срока предупреждения об увольнении не оставил работы и не требует расторжения трудового договора, собственник или уполномоченный им орган не вправе уволить его по поданному ранее заявлению, кроме случаев, когда на его место приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

Статья 39. Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника.

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

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

Статья 39-1. Продление действия срочного трудового договора на неопределенный срок.

Если по истечении срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 23) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требует их прекращения, действие этого договора считается продленным на неопределенный срок.

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

Статья 40. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты собственником или уполномоченным им органом только в случаях:

- 1) изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации (банкротства) или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
- 2) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
- 3) систематического невыполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- 4) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- 5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
- 6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 7) появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- 8) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества собственника, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в

компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применения мер общественного воздействия.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе собственника или уполномоченного им органа в период его временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 этой статьи), а также в период пребывания работника в отпуске. Это правило не распространяется на случай полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

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

Кроме оснований, предусмотренных статьей 40 этого Кодекса, трудовой договор по инициативе собственника или уполномоченного им органа может быть расторгнут также в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и иного обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером предприятия, учреждения, организации, его заместителями, а также служебными лицам таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и должностными лицами государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля за ценами;

2) виновных действий работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны собственника или уполномоченного им органа;

3) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы.

Расторжение договора в случаях, предусмотренных этой статьей, проводится с соблюдением требований части третьей статьи 40, а в случаях, предусмотренных пунктами 2 и 3, - также требований статьи 43 настоящего Кодекса.

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

При сокращении численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

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

1) семейным — при наличии двух и более иждивенцев;

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам с продолжительным непрерывным стажем работы на данном предприятии, в учреждении, организации;

- 4) работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства;
- 5) участникам боевых действий, инвалидам войны и лицам, на которых распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты»;
- 6) авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений;
- 7) работникам, получившим на этом предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 8) лицам из числа депортированных из Украины в течение пяти лет со времени возвращения на постоянное местожительство в Украину;
- 9) работникам из числа бывших военнослужащих срочной службы и лиц, которые проходили альтернативную (невоенную) службу, — в течение двух лет со дня увольнения их со службы.

Предпочтение в оставлении на работе может отдаваться и иным категориям работников, если это предусмотрено законодательством Украины.

Статья 42-1. Преимущественное право на заключение трудового договора при возвратном приеме на работу.

Работник, с которым расторгнут трудовой договор по основаниям, предусмотренным пунктом 1 статьи 40 настоящего Кодекса (кроме случая ликвидации предприятия, учреждения, организации), на протяжении одного года имеет право на заключение трудового договора при возвратном приеме на работу, если собственник или уполномоченный им орган производит прием на работу работников аналогичной квалификации.

Преимущественное право на заключение трудового договора при возвратном приеме на работу предоставляется лицам, указанным в статье 42 настоящего Кодекса, и в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

Условия восстановления социально-бытовых льгот, которыми работники пользовались до высвобождения, определяются коллективным договором.

Статья 43. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа по предварительному согласию профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (кроме случая ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 — 5, 7 статьи 40 и пунктами 2 и 3 статьи 41 настоящего Кодекса, может быть осуществлено только по предварительному согласию профсоюзного органа.

Профсоюзный орган сообщает собственнику или уполномоченному им органу в письменной форме о принятом решении в десятидневный срок.

Собственник или уполномоченный им орган вправе расторгнуть трудовой договор не позднее чем через месяц со дня получения согласия профсоюзного органа.

Если расторжение трудового договора с работником осуществлено собственником или уполномоченным им органом без обращения в профсоюзный орган, суд приостанавливает производство по делу, запрашивает согласие профсоюзного органа и после его получения или отказа профсоюзного органа в

даче согласия на увольнение работника (часть первая настоящей статьи) рассматривает спор по существу.

Статья 43-1. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа без предварительного согласия профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа без согласия профсоюзного органа допускается в случаях:

- ликвидации предприятия, учреждения, организации;
- неудовлетворительного результата испытания, обусловленного при принятии на работу;
- увольнение с совмещаемой работы в связи с принятием на работу другого работника, не являющегося совместителем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- увольнение работника, не являющегося членом профессионального союза, действующего на предприятии, в учреждении, организации;
- увольнения с предприятия, из учреждения, организации, где нет профсоюзной организации;
- увольнение руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и иного обособленного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, учреждения, организации, его заместителей, а также служебных лиц таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и должностных лиц государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля за ценами;
- руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности государственными органами, органами местного и регионального самоуправления, а также общественными организациями и иными объединениями граждан;
- увольнение работника, совершившего по месту работы хищение (в том числе мелкое) имущества собственника, установленное приговором суда, вступившим в законную силу, либо постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Законодательством могут быть предусмотрены и другие случаи расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа без согласия соответствующего профсоюзного органа.

Статья 44. Выходное пособие.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 6 статьи 36 и пунктах 1, 2 и 6 статьи 40 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не меньше среднего месячного заработка; в случае призыва или поступления на военную службу, направление на альтернативную (невоенную) службу (пункт 3 статьи 36) — не менее двухмесячного среднего заработка; вследствие нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, условий коллективного или трудового договора (статьи 38 и 39) — в размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трехмесячного среднего заработка.

Статья 45. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного или другого уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа.

По требованию профсоюзного органа, который по поручению трудового коллектива подписал коллективный договор, собственник или уполномоченный им орган должен расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководителем или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде и не выполняет обязательств по коллективному договору.

В случае если коллективный договор подписал другой уполномоченный на представительство орган, трудовой договор с руководителем, не выполнившим обязательств по коллективному договору, должен быть расторгнут по требованию этого органа.

Если собственник или уполномоченный им орган, или работник, в отношении которого предъявлено требование о расторжении договора, не согласны с этим требованием, они могут обжаловать его в суд в двухнедельный срок. В этом случае выполнение требования о расторжении трудового договора приостанавливается до вынесения судом решения.

Статья 46. Отстранение от работы.

Отстранение работников от работы собственником или уполномоченным им органом допускается в случае: появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсичного опьянения; отказа или уклонения от обязательных медицинских осмотров, обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда и противопожарной охране; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 47. Обязанность собственника или уполномоченного им органа провести расчет с работником и выдать ему трудовую книжку.

Собственник или уполномоченный им орган обязан в день увольнения выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и произвести с ним расчет в сроки, указанные в статье 116 этого Кодекса.

В случае увольнения работника по инициативе собственника или уполномоченного им органа он обязан также в день увольнения выдать ему копию приказа об увольнении с работы. В иных случаях увольнения копия приказа выдается по требованию работника.

Статья 48. Трудовые книжки.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих на предприятии, в учреждении, организации или у физического лица более пяти дней. Трудовые книжки ведутся также на внештатных работников при условии, если они подлежат государственному социальному страхованию.

Работникам, поступающим на работу впервые, трудовая книжка оформляется не позднее пяти дней после принятия на работу.

В трудовую книжку заносятся сведения о работе, поощрениях и награждениях за успехи в работе на предприятии, в учреждении, организации; сведения о взыскании в нее не заносятся.

Порядок ведения трудовых книжек определяется Кабинетом Министров Украины.

Глава III-А: Обеспечение занятости высвобождаемых работников

Статья 49-2. Порядок высвобождения работников

О предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются не позже чем за два месяца.

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

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с изменениями в организации производства и труда собственник или уполномоченный им орган предлагает работнику работу на том же предприятии, в учреждении, организации. При отсутствии работы по соответствующей профессии или специальности, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу на том же предприятии, учреждении, организации работник по своему усмотрению обращается за помощью в государственную службу занятости или трудоустраивается самостоятельно. Одновременно собственник или уполномоченный им орган уведомляет государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Государственная служба занятости предлагает работнику работу в той же или другой местности по его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии — осуществляет подбор другой работы с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей. При необходимости работник может быть направлен, с его согласия, на обучение новой профессии (специальности) с последующим предоставлением ему работы.

Статья 49-4. Занятость населения

Занятость общественно полезным трудом лиц, прекративших трудовые отношения по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом при невозможности их самостоятельного трудоустройства, обеспечивается в соответствии с Законом Украины «О занятости населения».

Глава IV: Рабочее время

Статья 50. Норма продолжительности рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

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

Статья 51. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) для работников в возрасте от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю, для лиц в возрасте от 15 до 16 лет (учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул) — 24 часа в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной в абзаце первом этого пункта для лиц соответствующего возраста;

2) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, — не более 36 часов в неделю.

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

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

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

Статья 52. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 50, 51).

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

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливаются собственником или уполномоченным им органом совместно с профсоюзным комитетом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным Советом народных депутатов.

Статья 53. Продолжительность работы накануне праздничных, нерабочих и выходных дней

Накануне праздничных и нерабочих (статья 73) дней продолжительность работы работников, кроме работников, указанных в статье 51 настоящего Кодекса, сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

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

Статья 54. Продолжительность работы в ночное время

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

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

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

Статья 55. Запрещение работы в ночное время

Запрещается привлечение к работе в ночное время:

- 1) беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 176);
- 2) лиц, моложе восемнадцати лет (статья 192);
- 3) других категорий работников, предусмотренных законодательством.

Работа женщин в ночное время не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 175 настоящего Кодекса.

Работа инвалидов в ночное время допускается только с их согласия и при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям (статья 172).

Статья 56. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и собственником или уполномоченным им органом может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, в том числе находящегося на ее попечении, или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, собственник или уполномоченный им орган обязан установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собою каких-либо ограничений объема трудовых прав работников.

Статья 57. Начало и окончание работы

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством.

Статья 58. Работа сменами

При сменных работах работники чередуются в сменах равномерно в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка.

Переход из одной смены в другую, как правило, должен происходить через каждую рабочую неделю, в часы, определенные графиками сменности.

Статья 59. Перерывы между сменами

Продолжительность перерыва в работе между сменами должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предыдущей смене (включая и время перерыва на обед).

Назначение работника на работу на протяжении двух смен подряд запрещается.

Статья 60. Разделение рабочего дня на части

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

Статья 61. Суммированный учет рабочего времени

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

Статья 62. Ограничение сверхурочных работ

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

Собственник или уполномоченный им орган может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, определяемых законодательством и в части третьей настоящей статьи.

Собственник или уполномоченный им орган может применять сверхурочные работы только в следующих исключительных случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые нарушают правильное их функционирование;
- 3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденных обстоятельств или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если прекращение ее может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества, а также в случае необходимости неотложного ремонта машин, станков и другого оборудования, если неисправность их вызывает прекращение работ значительного числа трудящихся;
- 4) при необходимости выполнения погрузочно-разгрузочных работ в целях недопущения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения;
- 5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в этих случаях собственник или уполномоченный им орган обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Статья 63. Запрещение привлечения к сверхурочным работам

К сверхурочным работам (статья 62) запрещается привлекать:

1. женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 176);
- 2) лиц, моложе восемнадцати лет (статья 192),
- 3) работников, обучающихся в общеобразовательных школах и профессионально-технических училищах без отрыва от производства, в дни занятия (статья 220).

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

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия (статья 177).

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам возможно только с их согласия и при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям (статья 172).

Статья 64. Необходимость получения разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации для проведения сверхурочных работ

Сверхурочные работы могут проводиться только с разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

Статья 65. Предельные нормы применения сверхурочных работ

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

Собственник или уполномоченный им орган обязан вести учет сверхурочных работ каждого работника.

Глава V: Время отдыха

Статья 66. Перерыв для отдыха и питания

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Время начала и окончания перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

Статья 67. Выходные дни

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

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

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

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

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и другие), выходные дни устанавливаются местными Советами народных депутатов

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

На предприятиях, в учреждениях, организациях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости непрерывного обслуживания населения, а также на погрузочно-разгрузочных работах, связанных с работой транспорта, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности, утверждаемому собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

Статья 70. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов.

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

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в эти дни допускается только с разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации и только в исключительных случаях, определяемых законодательством и в части второй этой статьи. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается в следующих исключительных случаях:

- 1) для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;
- 3) для выполнения неотложных, заранее не предусмотренных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия, учреждения, организации в целом или их отдельных подразделений;
- 4) для выполнения неотложных погрузочно-разгрузочных работ в целях предотвращения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения.

Привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному приказу (распоряжению) собственника или уполномоченного им органа.

Статья 72. Компенсация за работу в выходной день

Работа в выходной день может компенсироваться, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере.

Оплата за работу в выходной день исчисляется по правилам статьи 107 настоящего Кодекса.

Статья 73. Праздничные и нерабочие дни

Установить следующие праздничные дни:

- 1 января — Новый год;
- 7 января — Рождество Христово;
- 8 марта — Международный женский день;
- 1 и 2 мая — День международной солидарности трудящихся;
- 9 мая — День Победы;
- 28 июня — День Конституции Украины;

24 августа — День Независимости Украины.

Работа также не проводится в дни религиозных праздников:

7 января — Рождество Христово;

один день (воскресенье) — Пасха;

один день (воскресенье) — Троица.

По представлению религиозных общин других (неправославных) конфессий, зарегистрированных в Украине, руководство предприятий, учреждений, организаций предоставляет лицам, исповедующим соответствующие религии, до трех дней отдыха в течение года для празднования их больших праздников с отработкой за эти дни.

В дни, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, допускаются работы, прекращение которых невозможно по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работа в указанные дни компенсируется в соответствии со статьей 107 настоящего Кодекса.

Статья 74. Ежегодные отпуска

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

Статья 75. Продолжительность ежегодного основного отпуска

Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней за отработанный рабочий год, исчисляемый со дня заключения трудового договора.

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

Для некоторых категорий работников законодательством Украины может быть предусмотрена иная продолжительность ежегодного основного отпуска. При этом продолжительность их отпуска не может быть меньше, чем предусмотрено частью первой настоящей статьи.

Статья 76. Ежегодные дополнительные отпуска и их продолжительность

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

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

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

Статья 77. Творческий отпуск

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

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

Статья 78. Невключение дней временной нетрудоспособности в ежегодные отпуска

Дни временной нетрудоспособности работника, засвидетельствованной в установленном порядке, а также отпуска в связи с беременностью и родами в ежегодные отпуска не включаются.

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

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

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

Ежегодные основной и дополнительные отпуска полной продолжительности в первый год работы предоставляются работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации,

В случае предоставления указанных отпусков до истечения шестимесячного срока непрерывной работы их продолжительность определяется пропорционально отработанному времени, кроме определенных законом случаев, когда эти отпуска по желанию работника предоставляются полной продолжительности.

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

Очередность предоставления отпусков определяется графиками, утверждаемыми собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным или иным уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом, и доводится до сведения всех работников. При составлении графиков учитываются интересы производства, личные интересы работников и возможность их отдыха.

Конкретный период предоставления ежегодных отпусков в пределах, установленных графиком, согласовывается между работником и собственником либо уполномоченным им органом, который обязан уведомить работника о дате начала отпуска не позднее, чем за две недели до установленного графиком срока.

Деление ежегодного отпуска на части любой продолжительности допускается по просьбе работника при условии, что основная непрерывная его часть будет составлять не менее 14 календарных дней.

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

Отзыв из ежегодного отпуска допускается с согласия работника только для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии или незамедлительного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества предприятия, учреждения, организации с соблюдением требований части шестой настоящей статьи и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 80. Перенесение ежегодного отпуска

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

- 1) нарушения собственником или уполномоченным им органом срока уведомления работника о времени предоставления отпуска (часть пятая статьи 79 настоящего Кодекса);
- 2) несвоевременной выплаты собственником или уполномоченным им органом заработной платы работнику за время ежегодного отпуска (часть третья статьи 115 настоящего Кодекса).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой период или продлен в случае:

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

Ежегодный отпуск по инициативе собственника или уполномоченного им органа, в порядке исключения, может быть перенесен на другой период только с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным либо другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом в случае, если предоставление ежегодного отпуска в ранее обусловленный период может неблагоприятно сказаться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, и при условии, что часть отпуска продолжительностью не менее 24 календарных дней будет использована в текущем рабочем году.

В случае перенесения ежегодного отпуска новый срок его предоставления устанавливается по соглашению между работником и собственником или уполномоченным им органом. Если причины, обусловившие перенесение отпуска на другой период, наступили во время его использования, то неиспользованная часть ежегодного отпуска предоставляется после окончания действия причин, его прервавших, или с согласия сторон переносится на другой период с соблюдением требований статьи 12 Закона Украины «Об отпусках».

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

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

По желанию работников, переведенных на работу с одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, которые не использовали по предыдущему месту работы полностью или частично ежегодный основной отпуск и не получили за него денежной компенсации, ежегодный отпуск полной продолжительности предоставляется до наступления шестимесячного срока непрерывной работы после перевода.

Если работник, переведенный на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, полностью или частично не использовал ежегодные основной и дополнительные отпуска, то в стаж работы, дающей право на ежегодные основной и дополнительные отпуска, засчитывается время, за которое он не использовал эти отпуска по предыдущему месту работы.

Статья 82. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный отпуск

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной отпуск (статья 75 настоящего Кодекса), засчитываются:

- 1) время фактической работы (в том числе на условиях неполного рабочего времени) в течение рабочего года, за который предоставляется отпуск;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением или переводом на другую работу);
- 3) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и ему выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- 4) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и ему не выплачивалась заработная плата в порядке, определенном стст. 25 и 26 Закона Украины «Об отпусках», за исключением отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им шестилетнего возраста;
- 5) время обучения с отрывом от производства продолжительностью менее 10 месяцев на дневных отделениях профессионально-технических учреждений образования;
- 6) время обучения новым профессиям (специальностям) лиц, уволенных в связи с изменениями в организации производства и труда, в том числе с ликвидацией, реорганизацией или перепрофилированием предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников;
- 7) другие периоды работы, предусмотренные законодательством.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска (статья 76 настоящего Кодекса), засчитываются:

- 1) время фактической работы с вредными, тяжелыми условиями или с особым характером труда, если работник занят в этих условиях не менее половины продолжительности рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности;
- 2) время ежегодных основного и дополнительных отпусков за работу с вредными, тяжелыми условиями и за особый характер труда;
- 3) время работы беременных женщин, переведенных на основании медицинского заключения на более легкую работу, на которой они не подвергаются влиянию неблагоприятных производственных факторов.

Статья 83. Денежная компенсация за неиспользованные ежегодные отпуска

В случае увольнения работника ему выплачивается денежная компенсация за все не использованные им дни ежегодного отпуска, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей.

В случае увольнения руководящих, педагогических, научных, научно-педагогических работников, специалистов учреждений образования, проработавших до увольнения не менее чем 10 месяцев, денежная компенсация выплачивается за не использованные ими дни ежегодных отпусков из расчета полной их продолжительности.

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

По желанию работника часть ежегодного отпуска заменяется денежной компенсацией. При этом продолжительность предоставленного работнику ежегодного и дополнительных отпусков не должна быть меньше, чем 24 календарных дней.

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

В случае смерти работника денежная компенсация за не использованные им дни ежегодных отпусков, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей, выплачивается наследникам.

Статья 84. Отпуска без сохранения заработной платы по соглашению сторон

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

Глава VI: Нормирование труда

Статья 85. Нормы труда

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

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

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

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

Статья 86. Введение, замена и пересмотр норм труда

Введение, замена и пересмотр норм труда производятся администрацией предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Собственник или уполномоченный им орган должен объяснить (разъяснить) работникам причины пересмотра норм труда, а также условия, при которых могут применяться новые нормы.

При введении новых и замене действующих норм труда собственник или уполномоченный им орган извещает работников не позднее, чем за один месяц до введения.

Статья 87. Срок действия норм труда

Нормы труда устанавливаются на неопределенный срок и действуют до момента их пересмотра в связи со сменой условий, на которые они были рассчитаны (статья 86 КЗоТ Украины).

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

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

Одноразовые нормы устанавливаются на отдельные виды работ, которые носят одноразовый характер (внеплановые, аварийные).

Статья 88 Условия труда, подлежащие учету при разработке норм выработки (норм времени) и норм обслуживания.

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

- 1) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- 2) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременное предоставление;
- 3) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и другими источниками энергопотребления;
- 4) своевременное обеспечение технической документацией;
- 5) здоровые и безопасные условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, которые негативно влияют на здоровье работников).

Статья 89. Замена и пересмотр единых и типовых норм

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

Статья 90. Порядок определения расценок при сдельной оплате труда.

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

Сдельная расценка определяется путем деления почасовой (поденной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на почасовую (поденную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения почасовой (поденной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

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

За работником, который создал изобретение, полезную модель, промышленный образец или внес рационализаторское предложение, которые обусловили замену технических норм и расценок, сохраняются предыдущие расценки на протяжении шести месяцев с даты начала их внедрения.

Предыдущие расценки сохраняются и в тех случаях, когда автор указанных объектов интеллектуальной собственности прежде не выполнял работы, нормы и расценки на которые заменены в связи с их внедрением.

За другими работниками, которые помогли автору во внедрении изобретения, полезной модели, промышленного образца или рационализаторского предложения, предыдущие расценки сохраняются на протяжении трех месяцев.

Статья 92. Установление нормативных заданий при почасовой оплате труда

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

Глава VII: Оплата труда

Статья 94. Заработная плата.

Заработная плата — это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которую собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную работу.

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

Вопрос государственного и договорного регулирования оплаты труда, прав работников на оплату труда и их защиту определяется настоящим Кодексом, Законом Украины «Об оплате труда» и другими нормативно-правовыми актами.

Статья 95. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы.

Минимальная заработная плата — это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму труда (объем работ).

В минимальную заработную плату не включаются доплаты за работу в сверхурочное время, в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, на работах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья, а также премии к юбилейным датам, за изобретения и рационализаторские предложения, материальная помощь.

В случае если работнику, выполнившему месячную (часовую) норму труда, начислена заработная плата ниже законодательно установленного размера минимальной заработной платы, предприятие производит доплату до ее уровня.

Размер минимальной заработной платы устанавливается и пересматривается в соответствии со статьями 9 и 10 Закона Украины «Об оплате труда».

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

Заработная плата подлежит индексации в установленном законодательством порядке.

Статья 96. Тарифная система оплаты труда.

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

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

Формирование тарифной сетки (схемы должностных окладов) проводится на основе тарифной ставки работника первого разряда, которая устанавливается в размере, который превышает законодательно

установленный размер минимальной заработной платы, и квалификационных (междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок (должностных окладов).

Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам, присвоение квалификационных разрядов работникам проводится собственником или уполномоченным им органом согласно с тарифно-квалификационным справочником по согласованию с профсоюзным или другим уполномоченным на представительство трудовым коллективным органом.

Квалификационные разряды повышаются прежде всего работникам, которые успешно выполняют установленные нормы труда и добросовестно относятся к своим трудовым обязанностям. Право на повышение разряда имеют работники, которые успешно выполняют работы более высокого разряда не менее трех месяцев и сдали квалификационный экзамен. За грубое нарушение технологической дисциплины и другие серьезные нарушения, которые послужили причиной ухудшения качества продукции, работнику может быть снижена квалификация на один разряд. Восстановление разряда проводится в общем порядке, но не ранее чем через три месяца после его понижения.

Должностные оклады служащим устанавливает собственник или уполномоченный им орган соответственно к должности и квалификации работника. По результатам аттестации собственник или уполномоченный им орган имеет право изменять должностные оклады служащим в пределах, утвержденным в установленном порядке минимальных и максимальных размеров окладов на соответствующей должности.

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

Оплата труда может производиться по результатам индивидуальных и коллективных работ.

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

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

Собственник или уполномоченный им орган или физическое лицо не имеют права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, которые ухудшают условия, установленные законодательством, соглашениями, коллективным договором.

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

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

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

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

Статья 102-1. Оплата труда за совместительство

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

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

Статья 103. Уведомление работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда.

О введении новых или изменении действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения собственник или уполномоченный им орган извещает работников не позднее чем за два месяца до начала их введения.

Статья 104. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам, установленным для выполняемой работы. В тех отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается междуразрядная разница. Выплата междуразрядной разницы и условия такой выплаты устанавливаются коллективным договорами.

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

Работникам, выполняющим на том же предприятии, в учреждении, организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

Статья 106. Оплата работы в сверхурочное время.

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в двойном размере часовой ставки.

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

При подытоживающем учете рабочего времени оплачиваются как сверхурочные все часы, отработанные сверх установленного рабочего времени в учетном периоде, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

Компенсация сверхурочных работ путем предоставления отгула не допускается.

Статья 107. Оплата работы в праздничные и нерабочие дни.

Работа в праздничный и нерабочий день (часть четвертая статьи 73 КЗоТ Украины) оплачивается в двойном размере;

1) сдельщикам — по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, — в размере двойной часовой или дневной ставки;

3) работникам, получающим месячный оклад, — в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный и нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх окладов, если работа производилась сверх месячной нормы.

Оплата в указанном размере производится за часы, фактически отработанные в праздничный и нерабочий день.

По желанию работника, работавшего в праздничный и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Статья 108. Оплата работы в ночное время.

Работа в ночное время (статья 54 КЗоТ Украины) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом генеральным, отраслевым (региональным) соглашением и коллективным договором, но не ниже 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Статья 109. Оплата труда по неоконченному сдельному наряду.

В случае, когда работник оставляет сдельный наряд незаконченным по независящим от него причинам, выполненная часть работы оплачивается по оценке, произведенной по соглашению сторон в соответствии с существующими нормами и расценками.

Статья 110. Уведомление работника о размерах оплаты труда.

При каждой выплате заработной платы собственник или уполномоченный им орган должен уведомить работника о следующих данных, относящихся к периоду, за который производится оплата труда:

- а) общая сумма заработной платы с расшифровкой по видам выплат;
- б) размеры и основания отчислений и удержания из заработной платы;
- в) сумма заработной платы, причитающаяся к выплате.

Статья 111. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки.

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

Статья 112. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком.

При изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата труда по ее изготовлению производится по пониженным расценкам. Месячная заработная плата работника в этих случаях не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада).

Брак изделий, произошедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается в зависимости от степени годности продукции по пониженным расценкам.

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

Время простоя не по вине работника, если работник предупредил собственника или уполномоченный им орган (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

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

За время простоя, когда возникла производственная ситуация, опасная для жизни или здоровья работника либо окружающих его людей и окружающей природной среды не по его вине, за ним сохраняется средний заработок.

Время простоя по вине работника не оплачивается. На период освоения нового производства (продукции) собственник или уполномоченный им орган может производить рабочим доплату до прежнего среднего заработка на срок не более шести месяцев.

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

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

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (часть 2 статьи 32 КЗоТ Украины) уменьшается заработок по независящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

Статья 115 Сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается работникам регулярно в рабочие дни в сроки, установленные коллективным договором, но не реже двух раз в месяц, через промежуток времени, который не превышает шестнадцати календарных дней.

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

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

Статья 116. Сроки расчета при увольнении.

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, собственник или уполномоченный им орган во всяком случае обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 117. Ответственность за задержку расчета при увольнении.

В случае невыплаты по вине собственника или уполномоченного им органа причитающихся уволенному работнику сумм в сроки, указанные в статье 116 КЗоТ Украины, при отсутствии спора об их размере предприятие, учреждение, организация должны выплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета.

При наличии спора о размерах причитающихся уволенному работнику сумм собственник или уполномоченный им орган должен выплатить указанное в настоящей статье возмещение в том случае, если спор решен в пользу работника. Если спор решен в пользу работника частично, то размер возмещения за время задержки определяется органом, вынесшим решение по существу дела.

В случае если уволенный работник до получения окончательного расчета поступит на другую работу, размер указанной в части первой настоящей статьи компенсации уменьшается на сумму заработной платы, полученной по новому месту работы.

Глава VIII: Гарантии и компенсации

Статья 118. Гарантии для работников, избранных на выборные должности

Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, а также в партийных, профсоюзных, комсомольских, кооперативных и других общественных организациях, предоставляются после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации.

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

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

Работником, привлекаемым к исполнению обязанностей, предусмотренных законами Украины «О всеобщей воинской обязанности и военной службе» и «Об альтернативной (невоенной) службе», предоставляются гарантии и льготы в соответствии с этими законами.

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

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

Работникам при переводчик на другую работу, когда это связано с переездом в другую местность, выплачиваются:

стоимость проезда работника и членов его семьи;

расходы по провозу имущества; суточные за время нахождения в пути;

единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи;

заработная плата за дни сбора в дорогу и обустройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

Работникам, переезжающим в связи с приемом их (по предварительной договоренности) на работу в другую местность, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, указанные в частях второй и третьей настоящей статьи, кроме выплаты единовременного пособия, которое этим работникам может быть выплачено по соглашению сторон.

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

Статья 121. Гарантии и компенсации при служебных командировках

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

Работникам, направляемым в командировку, оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке, стоимость проезда к месту назначения и обратно и расходы по найму жилого помещения в порядке и размерах, устанавливаемых законодательством.

За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок.

Статья 122. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации

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

Статья 123. Гарантии для работников, направляемых на обследование в медицинское учреждение

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

Статья 124. Гарантии для доноров.

За работниками-донорами сохраняется средний заработок за дни обследований в учреждениях здравоохранения и сдачи крови для переливания.

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

Статья 125. Компенсация за износ инструментов, принадлежащих работникам

Работники, использующие свои инструменты для нужд предприятия, учреждения, организации, имеют право на получение компенсации за их износ (амортизацию).

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

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

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

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

Статья 127. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством Украины.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности предприятию, учреждению и организации, где они работают, могут производиться по приказу (распоряжению) собственника или уполномоченного им органа;

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в Другую местность; на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает оснований и размера удержаний. В этих случаях собственник или уполномоченный им орган вправе издать приказ (распоряжение) об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня выплаты неправильно исчисленной суммы;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется с работы по основаниям, указанным в пунктах 3, 5 и 6 статьи 36 КЗоТ Украины и пунктах 1, 2 и 5 статьи 40 настоящего Кодекса, а также при направлении на учебу и в связи с переходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника предприятию, учреждению, организации (статья 136).

Статья 128. Ограничение размера удержаний из заработной платы

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать двадцати процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством Украины, — пятидесяти процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

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

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

Статья 129. Запрещение удержаний из выходного пособия, компенсационных и иных выплат.

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

Глава IX: Гарантии при возложении на работников материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации

Статья 130. Общие основания и условия материальной ответственности работников.

Работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей.

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

При наличии указанных оснований и условий материальная ответственность может быть возможна независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

На работников не может быть возложена ответственность за ущерб, относящийся к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы и за ущерб, причиненный работником, находившимся в состоянии крайней необходимости.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия собственника предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 131. Обязанность собственника или уполномоченного им органа и работников по хранению имущества.

Собственник или уполномоченный им орган обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Работники обязаны бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации и принимать меры к предотвращению ущерба.

Статья 132. Материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка

За ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

Статья 133. Случаи ограниченной материальной ответственности работников

В соответствии с законодательством ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники — за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка. В таком же размере работники несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

2) руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях в учреждениях, организациях и их заместители — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

Статья 134. Случаи полной материальной ответственности

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

1) между работником и предприятием, учреждением, организацией в соответствии со статьей 1351 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или других целей;

2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3) ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

4) ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии;

5) ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

6) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей;

7) ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей;

8) должностное лицо виновно в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу.

Статья 135. Пределы материальной ответственности в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер

Пределы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации хищением, умышленной порчей, недостачей или потерей отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законодательством.

Статья 135-1. Письменные договоры о полной материальной ответственности

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены предприятием, учреждением, организацией с работниками (достигшими восемнадцатилетнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Перечень таких должностей и работ, а также типового договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждается в порядке, определяемом Кабинетом Министров Украины.

Статья 135-2. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

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

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

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типового договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности разрабатываются при участии профсоюзных объединений Украины и утверждаются Министерством труда и социальной политики.

Статья 135-3. Определение размера вреда

Размер причиненного предприятию, учреждению, организации вреда определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимость) материальных ценностей с вычетом сноса согласно с установленными нормами.

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

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

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

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

Статья 136. Порядок возмещения ущерба, причиненного работником.

Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению собственника или уполномоченного им органа, а руководителями предприятий, учреждений, организаций и их заместителями — по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путем удержания из заработной платы работника.

Распоряжение собственника или уполномоченного им органа или вышестоящего в порядке подчиненности органа должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления собственником или уполномоченным им органом иска в районный (городской) суд.

Взыскание с руководителей предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора.

Статья 137. Обстоятельства, подлежащие учету при определении размера возмещения.

Суд при определении размера ущерба, подлежащего возмещению, кроме прямого действительного ущерба - учитывает степень вины работника и ту конкретную обстановку, при которой ущерб был причинен. Если ущерб явился следствием не только виновного поведения работника, но и отсутствия условий, обеспечивающих сохранность материальных ценностей, размер возмещения должен быть соответственно уменьшен.

Суд может уменьшить размер возмещения ущерба, причиненного работником, в зависимости от его имущественного положения, за исключением случаев, когда ущерб причинен преступными действиями работника, совершенными с корыстной целью.

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

Для возложения на работника материальной ответственности за ущерб собственник или уполномоченный им орган должен доказать наличие условий, предусмотренных статьей 130 настоящего Кодекса.

Глава X: Трудовая дисциплина

Статья 139. Обязанности работников

Работники обязаны работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения собственника или уполномоченного им органа, соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования нормативных актов об охране труда, бережно относиться к имуществу собственника, с которым заключен трудовой договор.

Статья 140. Обеспечение трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Статья 141. Обязанности собственника или уполномоченного им органа

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

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

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными трудовыми коллективами по представлению собственника или уполномоченного им органа и профсоюзного комитета на основе типовых правил.

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

Статья 143. Поощрения за успехи в работе

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

Статья 144. Порядок применения поощрений

Поощрения применяются собственником или уполномоченным им органом совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

Поощрения оглашаются приказом (распоряжением) в торжественной обстановке и заносятся в трудовые книжки работников в соответствии с правилами их ведения.

Статья 145. Преимущества и льготы для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

Статья 146. Поощрения за особые трудовые заслуги

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и званию лучшего работника по данной профессии.

Статья 147. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

За нарушение трудовой дисциплины к работнику может быть применена только одна из следующих мер взыскания:

- 1) выговор;
- 2) увольнение.

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

Статья 147-1. Органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания

Дисциплинарные взыскания применяются органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения и назначения на должность) данного работника.

На работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам, положениям и иным актам законодательства о дисциплине, дисциплинарные взыскания могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к органам, указанным в части первой настоящей статьи.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены только по решению избравшего их органа и лишь по основаниям, предусмотренным законодательством.

Статья 148. Срок для применения дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание применяется собственником или уполномоченным им органом непосредственного за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или нахождения его в отпуске.

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

Статья 149. Порядок применения дисциплинарных взысканий

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

За каждое нарушения трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

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

Статья 150. Обжалование дисциплинарного взыскания

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

Статья 151. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имевшим дисциплинарного взыскания.

Если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный работник, то взыскание может быть снято до истечения одного года.

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

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

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

Глава XI: Охрана труда

Статья 153. Создание безопасных и безвредных условий труда.

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

Обеспечение безопасных и безвредных условий труда возлагается на собственника или уполномоченный им орган.

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

Собственник или уполномоченный им орган обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Собственник или уполномоченный им орган не вправе требовать от работника выполнения работы, сопряженной с явной опасностью для жизни, а также в условиях, не отвечающих законодательству об охране труда.

Работник вправе отказаться от порученной работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья либо окружающих его людей и среды.

В случае невозможности полного устранения опасных и вредных для здоровья условий труда собственник или уполномоченный им орган обязан уведомить об этом орган государственного надзора за охраной труда, который может дать временное согласие на работу в таких условиях.

На собственника или уполномоченный им орган возлагается систематическое проведение инструктажа (обучения) работников по вопросам охраны труда, противопожарной охраны.

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

Статья 154. Соблюдение требований по охране труда при проектировании, строительстве (изготовлении) и реконструкции предприятий, объектов и средств производства

Проектирование производственных объектов, разработка новых технологий, средств производства, средств коллективной и индивидуальной защиты работающих должны производиться с учетом требований по охране труда.

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

Статья 155. Запрещение ввода в эксплуатацию предприятий, не отвечающих требованиям охраны труда.

Ни одно предприятие, цех, участок, производство не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если на них не созданы безопасные и безвредные условия труда.

Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного и социально-культурного назначения без разрешения органов государственного надзора за охраной труда запрещается.

Собственник, создавший новое предприятие, обязан получить от органов государственного надзора за охраной труда разрешение на начало его работы.

Статья 156. Запрещение передачи в производство образцов новых машин и других средств производства, внедрения новых технологий, не отвечающих требованиям охраны труда.

Изготовление и передача в производство образцов новых машин, механизмов, оборудования и других средств производства, а также внедрение новых технологий разрешения органов государственного надзора за охраной труда запрещается.

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

Государственные межотраслевые и отраслевые нормативные акты об охране труда — это правила, стандарты, нормы, положения, инструкции и другие документы, которым представлена сила правовых норм, обязательных для исполнения.

Разработка и принятие новых, пересмотр и отмена действующих государственных межотраслевых и отраслевых нормативных актов об охране труда проводятся органами государственного надзора за охраной труда при участии других государственных органов и профессиональных союзов в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

Стандарты, технические условия и другие нормативно-технические документы на средства труда и технологические процессы должны включать требования по охране труда и согласовываться с органами государственного надзора за охраной труда.

При отсутствии в нормативных актах об охране труда требований, которые необходимо выполнять для обеспечения безопасных и безвредных условий труда на определенных работах, собственник или уполномоченный им орган обязан принять согласованные с органами государственного надзора за охраной труда меры, которые обеспечивают безопасность работников.

Статья 158. Обязанность собственника или уполномоченного им органа по облегчению и оздоровлению условий труда работников.

Собственник или уполномоченный им орган обязан принимать меры по облегчению и оздоровлению условий труда работников путем внедрения прогрессивных технологий, достижений науки и техники, средств механизации и автоматизации производства, требований эргономики, положительного опыта по охране труда, снижения и устранения запыленности и загазованности воздуха в производственных помещениях, снижения интенсивности шума, вибрации, излучений и т.п.

Статья 159. Обязанность работника выполнять требования актов об охране труда

Работник обязан:

- 1) знать и выполнять требования нормативных актов об охране труда, правила обращения с машинами, механизмами, оборудованием и другими средствами производства, пользоваться средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- 2) соблюдать обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором (соглашением, трудовым договором) и правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации;
- 3) проходить в установленном порядке предварительные и медицинские осмотры;
- 4) сотрудничать с собственником или уполномоченным им органом в деле организации безопасных и без вредных условий труда, лично принимать посильные меры к устранению любой производственной

ситуации, создающей угрозу его жизни или здоровью либо окружающих его людей и окружающей среде, сообщать об опасности своему непосредственному руководителю или другому должностному лицу.

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

Постоянный контроль за соблюдением работниками требований нормативных актов об охране труда возлагается на собственника или уполномоченный им орган.

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

Статья 161. Меры по охране труда

Собственник или уполномоченный им орган разрабатывает при участии профессиональных союзов и реализует комплексные меры по охране труда в соответствии с Законом Украины «Об охране труда». План мероприятий по охране труда включается в коллективный договор.

Статья 162. Средства на мероприятия по охране труда.

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые материалы. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается.

Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективных договорах.

Трудовые коллективы контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда.

Статья 163. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.

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

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

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

Выдача взамен специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не разрешается.

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

Статья 165. Выдача мыла и обезвреживающих средств.

На работах, связанных с загрязнением, выдается бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредодействующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

Статья 166. Выдача молока и лечебно-профилактического питания.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Статья 167. Обеспечение работников горячих цехов газированной соленой водой

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

Цеха и производственные участки, где организуется снабжение газированной соленой водой, определяются органами санитарного надзора по согласованию с собственником или уполномоченным им органом.

Статья 168. Перерывы в работе для обогрева и отдыха

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

Статья 169. Обязательные медицинские осмотры работников определенных категорий.

Собственник или уполномоченный им орган обязан за свои средства организовать проведение предварительного приема на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах, работах, с вредными либо опасными условиями труда или таких, где необходим профессиональный отбор, а также ежегодного обязательного медицинского осмотра лиц в возрасте до 21 года.

Перечень профессий, работники которых подлежат медицинскому осмотру, срок и порядок его проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Украины по согласованию с Государственным комитетом Украины по надзору за охраной труда.

Статья 170. Перевод на более легкую работу.

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, собственник или уполномоченный им орган обязан перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При переводе по состоянию здоровья на более легкую низкооплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода, а в случаях, предусмотренных законодательством Украины, прежний средний заработок сохраняется на все время выполнения низкооплачиваемой работы или производится выплата пособия по государственному социальному страхованию.

Статья 171. Обязанности собственника или уполномоченного им органа по расследованию и учету несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве.

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

Статья 172. Применение труда инвалидов.

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

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам и работам в ночное время без их согласия не допускается (статьи 55, 63 КЗоТ).

Статья 173. Возмещение собственником или уполномоченным им органом ущерба работникам в случае повреждения их здоровья.

Собственник или уполномоченный им орган обязан в соответствии с законодательством возместить работнику ущерб, причиненный ему увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

Глава XII: Труд женщин

Статья 174. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

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

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

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы поднятия и перемещения тяжестей женщинами утверждаются Министерством здравоохранения Украины по согласованию с Государственным комитетом Украины по надзору за охраной труда.

Статья 175. Ограничение труда женщин на работах в ночное время

Привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

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

Указанные в части первой этой статьи ограничения не распространяются на женщин, работающих на предприятиях, где заняты лишь члены одной семьи.

Статья 176. Запрещение привлечения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные дни и направления их в командировки

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направления в командировку беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Статья 177. Ограничение привлечения женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или детей-инвалидов, к сверхурочным работам и направления их в командировки

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

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

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключаящую

воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет предприятия, учреждения, организации.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста трех лет.

Если заработок лиц, указанных в частях первой и третьей этой статьи, на более легкой работе выше, чем заработок, получаемый до перевода, им выплачивается фактический заработок.

Статья 179. Отпуска по беременности, родам, и уходу за ребенком

На основании медицинского заключения женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск по беременности и родам длительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае рождения двух и больше детей и в случае осложнения родов — 70) календарных дней после родов, начиная с дня родов.

Продолжительность отпуска в связи с беременностью и родами исчисляется суммарно и составляет 126 календарных дней (140 календарных дней в случае рождения двух и больше детей и в случае осложнения родов). Он предоставляется женщинам полностью независимо от количества дней, фактически использованных до родов.

По желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста с выплатой за эти периоды пособия по государственному социальному страхованию.

Предприятия, учреждения и организации за счет собственных средств могут предоставлять женщинам частично оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком большей продолжительности.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не предоставляется, если ребенок находится на государственном содержании.

В случае, если ребенок нуждается в домашнем уходе, женщине в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более, чем до достижения ребенком шестилетнего возраста.

Отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные частями третьей, четвертой и шестой настоящей статьи, могут быть использованы полностью или частями также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, фактически ухаживающими за ребенком.

По желанию женщины или лиц, указанных в части седьмой настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или дома. При этом за ними сохраняется право на получение пособия в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

Статья 180. Присоединение ежегодного отпуска к отпуску по беременности и родам

В случае предоставления женщинам отпуска в связи с беременностью и родами собственник или уполномоченный им орган обязан по заявлению женщины присоединить к нему ежегодные основной и

дополнительный отпуска независимо от продолжительности ее работы на данном предприятии, в учреждении, организации в текущем рабочем году.

Статья 181. Порядок предоставления отпуска по уходу за ребенком и зачета его в стаж работы

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 настоящего Кодекса) предоставляются по заявлению женщины или лиц, указанных в части седьмой статьи 179 настоящего Кодекса, полностью или по частям в пределах установленного периода и оформляются приказом (распоряжением) собственника или уполномоченного им органа.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 настоящего Кодекса) засчитываются как в общий, так и в непрерывный стаж работы и в стаж работы по специальности. Время отпусков, указанных в этой статье, в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, не засчитывается.

Статья 182. Отпуска женщинам, усыновившим детей

Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск со дня усыновления продолжительностью 56 календарных дней (70 календарных дней — при усыновлении двух и более детей) с выплатой государственного пособия в установленном порядке.

Женщинам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ним на условиях и в порядке, установленных статьями 179 и 181 настоящего Кодекса.

Статья 182-1. Дополнительный отпуск работникам, имеющим детей

Женщине, работающей и имеющей двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, по ее желанию ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней без учета выходных.

Женщине, усыновившей ребенка, отцу, воспитывающему ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также, лицу, взявшему под опеку ребенка, этот отпуск предоставляется на условиях и в порядке, установленных частью первой этой статьи.

Указанный в части первой этой статьи отпуск предоставляется помимо ежегодных отпусков, предусмотренных статьями 75 и 76 настоящего Кодекса.

Статья 183. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, кроме общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый.

При наличии двух и более грудных детей продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и с учетом желания матери.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Статья 184. Гарантии при приеме на работу и запрещение увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в принятии на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида.

При отказе в приеме на работу указанным категориям женщин собственник или уполномоченный им орган обязаны сообщать им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет — часть шестая статьи 179), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида по инициативе собственника или уполномоченного им органа не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не более трех месяцев со дня истечения срочного трудового договора.

Статья 185. Предоставление беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Собственник или уполномоченный им орган должен в случае необходимости выдавать беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет или детей-инвалидов, путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Статья 186. Обслуживание матери на предприятиях, в организациях

На предприятиях и в организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли, детские сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

Статья 186. Гарантии лицам, воспитывающим малолетних детей без матери

Гарантии, установленные статьями 56, 176, 177, частями третьей - восьмой статьи 179, статьями 181, 182, 184, 185, 186 настоящего Кодекса, распространяются также на отцов, воспитывающих детей без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также на опекунов (попечителей).

Глава XIII: Труд молодежи

Статья 187. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

Несовершеннолетние, т.е. лица, не достигшие восемнадцати лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными законодательством Украины.

Статья 188. Возраст, с которого допускается прием на работу.

Не допускается прием на работу лиц моложе шестнадцати лет.

С согласия одного из родителей или лица, его заменяющего, могут, как исключение, приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет.

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкой работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесс учебы, в свободное от учебы время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с согласия одного из родителей или лица, его заменяющего.

Статья 189. Учет работников, не достигших восемнадцати лет.

На каждом предприятии, в учреждении, организации должен вестись специальный учет работников, не достигших восемнадцати лет, с указанием даты их рождения.

Статья 190. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет.

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

Запрещается также привлекать лиц моложе восемнадцати лет к поднятию и перемещению вещей, масса которых превышает установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, а также предельные нормы поднятия и перемещения тяжестей лицами моложе восемнадцати лет утверждаются Министерством здравоохранения Украины по согласованию с Государственным комитетом Украины по надзору за охраной труда.

Статья 191. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет.

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 21 года, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статья 192. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

Статья 193. Нормы выработки для молодых рабочих.

Для рабочих, в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенному рабочему времени для лиц, не достигших восемнадцати лет.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также для тех, кто прошел обучение непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах, и на указанные им сроки могут утверждаться сниженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 194. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы.

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия могут устанавливать учащимся доплаты к заработной плате.

Статья 195. Отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Ежегодные отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляются в удобное для них время.

Ежегодные отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет полной продолжительности в первый год работы предоставляются по их заявлению до наступления шестимесячного срока непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

Статья 196. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение на производстве.

Для всех предприятий и организаций устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессиональные учебно-воспитательные заведения, а также других лиц, моложе восемнадцати лет.

Районные и городские Советы народных депутатов утверждают программы устройства на работу выпускников общеобразовательных школ, квоты рабочих мест для трудоустройства молодежи и обеспечивают их выполнение всеми предприятиями, учреждениями, организациями.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение на производстве указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

Статья 197. Предоставление молодежи первого рабочего места.

Трудоспособной молодежи — гражданам Украины в возрасте от 15 до 28 лет после окончания или прекращения учебы в общеобразовательных, профессиональных учебно-воспитательных и высших учебных заведениях, окончания профессиональной подготовки и переподготовки, а также после увольнения со срочной военной или альтернативной (невоенной) службы предоставляется первое рабочее место на срок не менее двух лет.

Молодым специалистам — выпускникам государственных учебных заведений, потребность в которых ранее была заявлена предприятиями, учреждениями, организациями, предоставляется работа по специальности на период не меньше трех лет в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

Статья 198. Ограничение увольнения работников моложе восемнадцати лет.

Увольнение работников моложе восемнадцати лет по инициативе собственника или уполномоченного им органа допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 40 настоящего Кодекса, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

Статья 199. Расторжение трудового договора с несовершеннолетним по требованию его родителей или других лиц

Родители, усыновители и попечители несовершеннолетнего, а также государственные органы и должностные лица, на которых возложен надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, имеют право требовать расторжения трудового договора с несовершеннолетним, в том числе и срочного, если продолжение его действия угрожает здоровью несовершеннолетнего или нарушает его законные интересы.

Статья 200. Участие молодежных организаций в рассмотрении вопросов труда и быта молодежи.

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации и собственник или уполномоченный им орган рассматривают вопросы о поощрении молодых работников, распределение для них жилья и мест в общежитиях, охране труда, их увольнении, использовании средств на развитие культурно-массовой и спортивной работы при участии представителя молодежной организации на условиях, определенных коллективным договором.

Глава XIV: Льготы для работников, совмещающих работу с обучением

Статья 201. Организация производственного обучения.

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, собственник или уполномоченный им орган организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другое производственное обучение за счет предприятия, организации, учреждения.

Статья 202. Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением.

Работникам, проходящим производственное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, собственник или уполномоченный им орган обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Статья 203. Поощрение работников, которые совмещают работу с обучением

При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками производственного обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка и успешное прохождение работниками обучения в учебных заведениях.

Статья 204. Осуществление производственного обучения в рабочее время.

Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве путем индивидуального, бригадного и курсового обучения проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Статья 205. Недопустимость привлечения к работе, не относящейся к изучаемой специальности.

В период производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям работники не могут использоваться на какой-либо работе, не относящейся к изучаемой ими специальности.

Статья 206. Предоставление работы в соответствии с приобретенной квалификацией.

Рабочему, который успешно закончил производственное обучение, присваивается квалификация в соответствии с тарифно-квалификационным справочником и предоставляется работа соответственно приобретенной им квалификации и присвоенному разряду.

Статья 207. Оплата труда за время производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям.

За время прохождения производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям работникам выплачивается заработная плата в порядке и в размерах, определяемых законодательством.

Статья 208. Льготы для работников, обучающихся в средних и профессионально-технических учебных заведениях.

Для работников, обучающихся без отрыва от производства в средних и профессионально-технических учреждениях образования, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке; им предоставляются также другие льготы.

Статья 209. Сокращение рабочего времени с сохранением заработной платы для работников, обучающихся в средних общеобразовательных школах.

Для работников, успешно обучающихся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, классах, группах с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, на период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели). Эти лица освобождаются от работы в течение учебного года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Работникам, указанным в части первой настоящей статьи, за время освобождения от работы выплачивается 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже минимального размера заработной платы.

Статья 210. Освобождение от работы без сохранения заработной платы работников, обучающихся в средних учреждениях образования.

Собственник или уполномоченный им орган может предоставлять без ущерба для производственной деятельности работникам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, классах, группах с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, по их желанию, в период учебного года без сохранения заработной платы один-два свободных от работы дня в неделю.

Статья 211. Дополнительный отпуск в связи с обучением в средних учреждениях образования.

Работникам, получающим общее среднее образование в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, классах, группах с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на период сдачи:

- 1) выпускных экзаменов в основной школе — длительностью 10 календарных дней;
- 2) выпускных экзаменов в старшей школе — длительностью 23 календарных дня; 3) переводных экзаменов в основной и старшей школах — от 4 до 6 календарных дней без учета выходных.

Работникам, сдающим экзамены экстерном за основную или старшую школу, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью соответственно 21 и 28 календарных дней.

Статья 212. Время предоставления ежегодных отпусков работникам, обучающимся в учреждениях образования.

Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, ежегодные отпуска по их желанию присоединяются ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, времени подготовки и защиты дипломного проекта и других работ, предусмотренных учебной программой.

Работникам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, классах, группах с очной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, ежегодные отпуска по их желанию предоставляются с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы до начала обучения в этих учреждениях

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях образования без отрыва от производства и желающим присоединить отпуск ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, времени подготовки и защиты дипломного проекта и других работ, предусмотренных учебной программой, ежегодные отпуска полной продолжительности за первый год работы предоставляются до наступления шестимесячного срока непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

Статья 213. Дополнительный отпуск в связи с обучением в профессионально-технических учреждениях образования.

Работникам, которые успешно обучаются на вечерних отделениях профессионально-технических учреждений образования, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для подготовки и сдачи экзаменов общей продолжительностью 35 календарных дней в течение года.

Статья 214. Отпуска без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учреждения образования.

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учреждения образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней без учета времени необходимого для проезда к местонахождению учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учреждениях образования, в период учебного года предоставляется, по их желанию, один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы. Для сдачи выпускных экзаменов им предоставляется дополнительный отпуск на условиях, предусмотренных частью первой настоящей статьи.

Статья 215. Льготы работникам, обучающимся в высших учреждениях образования.

Работникам, обучающимся в высших учреждениях образования заведениях с вечерней и заочной формами обучения, предоставляются дополнительные отпуска в связи с учебой, а также другие льготы, предусмотренные законодательством.

Статья 216. Дополнительный отпуск в связи с учебой в высших учреждениях образования и аспирантуре.

Работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в высших учреждениях образования с вечерней и заочной формами обучения, предоставляются Дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов для обучающихся на первом и втором курсах в высших учреждениях образования:

первого и второго уровней аккредитации с вечерней формой обучения — 10 календарных дней ежегодно;

третьего и четвертого уровней аккредитации с вечерней формой обучения — 20 календарных дней ежегодно;

независимо от уровня аккредитации с заочной формой обучения — 30 календарных дней ежегодно;

2) на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов для обучающихся на третьем и последующих курсах в высших учреждениях образования:

первого и второго уровней аккредитации с вечерней формой обучения — 20 календарных дней ежегодно;

третьего и четвертого уровней аккредитации с вечерней формой обучения — 30 календарных дней ежегодно;

независимо от уровня аккредитации с заочной формой обучения — 40 календарных дней ежегодно;

3) на период сдачи государственных экзаменов в высших учреждениях образования независимо от уровня аккредитации — 30 календарных дней;

4) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) студентам, обучающимся в высших учреждениях образования с вечерней и заочной формами обучения первого и второго уровней аккредитации, — два месяца, а в высших учреждениях образования третьего и четвертого уровней аккредитации, — четыре месяца.

Работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру с отрывом или без отрыва от производства, для подготовки и сдачи экзаменов предоставляется один раз в год дополнительный оплачиваемый отпуск из расчета 10 календарных дней на каждый экзамен.

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в аспирантуре и успешно выполняющим индивидуальный план подготовки, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Для работников, обучающихся в высших учреждениях образования с вечерней и заочной формами образования, где учебный процесс имеет свои особенности, законодательством может устанавливаться иная продолжительность отпусков в связи с учебой.

Статья 217. Сохранение заработной платы на время дополнительных отпусков в связи с учебой.

На время дополнительных отпусков в связи с учебой (стст. 211, 213, 216 настоящего Кодекса) за работниками по основному месту работы сохраняется средняя заработная плата.

Статья 218. Предоставление работникам, обучающимся в высших учреждениях образования и аспирантуре, свободных от работы дней.

Работникам, которые обучаются на последних курсах высших учреждений образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов предоставляется еженедельно при шестидневной рабочей неделе один свободный от работы день для подготовки к занятиям с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы, но не ниже минимального размера заработной платы.

При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при условии сохранения общего количества свободных от работы часов. В течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов работникам, по их желанию, может быть предоставлены дополнительно еще один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в аспирантуре, по их желанию в течение четырех лет учебы предоставляется один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов средней заработной платы работника.

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в аспирантуре, в течение четвертого года обучения предоставляется по их желанию дополнительно еще один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы.

Статья 219. Оплата проезда к месту нахождения учебного заведения.

Собственник или уполномоченный им орган оплачивает работникам, обучающимся в высших учреждениях образования с вечерней и заочной формами обучения, проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно один раз в год на установочные занятия, для выполнения лабораторных работ и сдачи зачетов и экзаменов — в размере 50 процентов стоимости проезда

В таком же размере осуществляется оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

Статья 220. Ограничение сверхурочных работ для обучающихся работников.

Работников, обучающихся без отрыва от производства в средних и профессионально-технических учреждениях образования, запрещается привлекать в дни занятий к сверхурочным работам.

Глава XV: Индивидуальные трудовые споры

Статья 221. Органы, рассматривающие трудовые споры.

Трудовые споры рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) районными (городскими) судами.

Такой порядок рассмотрения трудовых споров, возникающих между работником и собственником или уполномоченным им органом, применяется независимо от формы трудового договора. Установленный порядок рассмотрения трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной платной должности членов общественных и иных объединений граждан по решению избравших их органов.

Статья 222. Порядок рассмотрения трудовых споров некоторых категорий работников.

Особенности рассмотрения трудовых споров судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и иных учреждений прокуратуры, имеющих классные чины, устанавливаются законодательством.

Статья 223. Организация комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее 15 человек.

Порядок избрания, численность, состав и срок полномочий комиссии определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации. При этом количество рабочих в составе комиссии по трудовым спорам предприятия должно быть не менее половины ее состава.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, его заместителей и секретаря комиссии.

По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации могут быть созданы комиссии по трудовым спорам в цехах и других аналогичных подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам предприятий, организаций, учреждений.

В комиссиях по трудовым спорам подразделений могут рассматриваться трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Организационно-техническое обеспечение комиссии по трудовым спорам (предоставление оборудованного помещения, машинописной и иной техники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется собственником или уполномоченным им органом.

Комиссия по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации имеет печать установленного образца.

Статья 224. Компетенция комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, за исключением споров, указанных в статьях 222, 232 настоящего Кодекса.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или при участии профсоюзной организации, представляющей его интересы, не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с собственником или уполномоченным им органом.

Статья 225. Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам и порядок принятия заявлений работника

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить. Заявление работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации.

Статья 226. Порядок и сроки рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Споры должны рассматриваться в присутствии работника, подавшего заявление, представителей собственника или уполномоченного им органа. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению. По желанию работника при рассмотрении спора от его имени может выступать представитель профсоюзного органа или по выбору работника другое лицо, в том числе адвокат.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается до следующего заседания.

При повторной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии этого заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь в пределах трехмесячного срока со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать специалистам проведение технических, бухгалтерских и других проверок, требовать от собственника или уполномоченного им органа необходимые расчеты и документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей избранных в ее состав членов.

Работник и собственник или уполномоченный им орган имеют право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Член комиссии, которому заявлен отвод, не принимает участия в решении вопроса об отводе.

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и секретарем.

Статья 227. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам принимает решения большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

В решении указываются: полное наименование предприятия, учреждения, организации, фамилия, имя и отчество работника, обратившегося в комиссию, или его представителя, дата обращения в комиссию и дата рассмотрения спора, существо спора, фамилии членов комиссии, собственника или представителей уполномоченного им органа, результаты голосования и мотивированное решение комиссии.

Копии решения комиссии в трехдневный срок вручаются работнику, собственнику или уполномоченному им органу.

Статья 228. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам

В случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам работник или собственник либо уполномоченный им орган могут обжаловать ее решение в суде в десятидневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии или его копии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу. В случае, когда пропущенный срок не будет восстановлен, заявление не рассматривается и остается в силе решение комиссии по трудовым спорам.

Статья 229. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению собственником или уполномоченным им органом в трехдневный срок по окончании десяти дней, предусмотренных на его обжалование (ст. 228), за исключением случаев, предусмотренных частью пятой ст. 235 настоящего Кодекса.

Решение КТС по индивидуальным трудовым спорам подлежит исполнению собственником в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных для обжалования. Однако решение о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

Датой, определяющей начало срока исполнения решения КТС, будет являться дата вручения работнику и собственнику или органу, уполномоченному им, копий решения комиссии.

Решение комиссии по трудовым спорам не подлежит исполнению, если работник или собственник обжаловали его в суд.

Статья 230. Порядок исполнения решения комиссии по трудовым спорам

В случае неисполнения собственником или уполномоченным им органом решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (ст. 229), работнику комиссией по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

В удостоверении указываются: наименование органа, вынесшего решение по трудовому спору, дата его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя и отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписью председателя или заместителя председателя комиссии по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации и печатью комиссии по трудовым спорам.

Удостоверение не выдается, если работник или собственник либо уполномоченный им орган обратился в установленный статьей 228 срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) суд.

На основании удостоверения, предъявленного не позднее трехмесячного срока в районный (городской) суд, судебный исполнитель исполняет решение комиссии по трудовым спорам в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 231. Рассмотрение трудовых споров в районных (городских) судах.

В районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- 1) работника или собственника либо уполномоченного им органа, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации (подразделения);
- 2) прокурора, если он считает, что решение комиссии по трудовым спорам противоречит действующему Законодательству.

Статья 232. Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах.

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- 1) работников предприятий, учреждений, организаций, где комиссии по трудовым спорам не избираются;
- 2) работников о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора, изменения даты и формулировки причин увольнения, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, указанных в части третьей ст. 221 и ст. 222 настоящего Кодекса;
- 3) руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и иного обособленного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, учреждения, организации, его заместителей, а также должностных лиц таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и должностных лиц государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля за ценами; руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности государственными органами, органами местного и регионального самоуправления, а также общественными организациями и иными объединениями граждан, по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула и наложения дисциплинарных взысканий, за исключением споров работников, указанных в части третьей ст. 221 и ст. 222 настоящего Кодекса;
- 4) собственника или уполномоченного им органа о возмещении работниками материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации;

работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с действующим законодательством предварительно был разрешен собственником или уполномоченным им органом и профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации (подразделения) в пределах предоставленных им прав.

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу:

- 1) работников, приглашенных на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации;
- 2) молодых специалистов, окончивших высшее учебное заведение и в установленном порядке направленных на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;
- 3) беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет или ребенка-инвалида, а одиноких матерей — при наличии ребенка в возрасте до 14 лет;
- 4) выборных работников после окончания срока полномочий;
- 5) работников, которым предоставлено право возвратного приема на работу;
- 6) других лиц, с которыми собственник или уполномоченный им орган в соответствии с действующим законодательством обязан заключить трудовой договор.

Статья 233. Сроки обращения в районный (городской) суд за разрешением трудовых споров

Работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора непосредственно в районный (городской) суд в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, и по делам об увольнении — в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Для обращения собственника или уполномоченного им органа в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

Установленный частью второй настоящей статьи срок применяется и при обращении в суд вышестоящего органа или прокурора.

Статья 234. Восстановление судом сроков, пропущенных по уважительным причинам.

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных статьей 233 настоящего Кодекса, районный (городской) суд может восстановить эти сроки.

Статья 235. Восстановление на работе и изменение формулировки причины увольнения.

В случае увольнения без законного основания или незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год. Если заявление о восстановлении на работе рассматривается более одного года не по вине работника, орган, рассматривающий трудовой спор, выносит решение о выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула.

При признании формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству в случаях, когда это не влечет восстановления работника на работе,

орган, рассматривающий трудовой спор, обязан изменить формулировку и указать в решении причину увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала трудоустройству работника, орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула в порядке и на условиях, предусмотренных частью второй настоящей статьи.

В случае задержки выдачи трудовой книжки по вине собственника или уполномоченного им органа работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом, рассматривающим трудовой спор, подлежит немедленному исполнению.

Статья 236. Оплата вынужденного прогула при задержке исполнения решения о восстановлении на работе работника

В случае задержки собственником или уполномоченным им органом исполнения решения органа, рассматривающего трудовой спор о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, этот орган выносит решение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за время задержки.

Статья 237. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой работнику времени вынужденного прогула или времени выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод осуществлены с нарушением закона либо если собственник или уполномоченный им орган задержал исполнение решения суда о восстановлении на работе.

Статья 237-1. Возмещение собственником или уполномоченным им органом морального ущерба

Возмещение собственником или уполномоченным им органом морального ущерба работнику производится в случае, если нарушения его законных прав привели к моральным страданиям, утрате нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Порядок возмещения морального ущерба определяется законодательством.

Статья 238. Удовлетворение денежных требований

При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 235), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику соответствующих сумм, без ограничения каким-либо сроком.

Статья 239. Ограничение поворота исполнения решений по трудовым спорам

В случаях отмены исполненных судебных решений о взыскании заработной платы или других выплат, вытекающих из трудовых правоотношений, поворот исполнения допускается только тогда, когда отмененное решение основывалось на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им поддельных документах.

По этим же основаниям допускается взыскание с работников сумм, выплаченных им в соответствии с ранее принятым решением комиссией по трудовым спорам при повторном рассмотрении спора.

Статья 240-1. Принятие решений органом, рассматривающим трудовые споры, в случае невозможности восстановления работника на работе вследствие прекращения деятельности предприятия, учреждения, организации.

В случае, когда работник уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка, но восстановление его на прежней работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации, орган, рассматривающий трудовой спор, обязывает ликвидационную комиссию или собственника (орган, уполномоченный управлять имуществом ликвидированного предприятия, учреждения, организации, а в соответствующих случаях — правопреемника) выплатить работнику заработную плату за все время вынужденного прогула. Одновременно орган, рассматривающий трудовой спор, признает работника уволенным согласно п. 1 статьи 40 настоящего Кодекса. На такого работника распространяются льготы и компенсации, предусмотренные ст. 493 настоящего Кодекса для высвобождаемых работников, а его занятость обеспечивается в соответствии с Законом Украины «О занятости населения».

Статья 241-1. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

Сроки возникновения и прекращения трудовых прав и обязанностей исчисляются годами, месяцами, неделями и днями.

Срок, исчисляемый годами, истекает в соответствующие месяц и число последнего года срока.

Срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца срока. Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на месяц, не имеющий соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца.

Срок, исчисляемый неделями, истекает в соответствующий день недели.

Когда сроки определяются днями, то их исчисляют со дня, следующего после того дня, с которого начинается срок. Если последний день срока приходится на праздничный, выходной или нерабочий день, то днем истечения срока считается ближайший рабочий день.

Глава XVI: Профессиональные союзы. участие работника в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Статья 243. Право граждан на объединение в профессиональные союзы.

В соответствии с Конституцией Украины и Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» граждане Украины имеют право на основе свободного волеизъявления без какого бы то ни было разрешения создавать профессиональные союзы с целью представительства, осуществления и защиты своих трудовых и социально-экономических прав и интересов, вступать в них и выходить из них на условиях и в порядке, определенных их уставами, принимать участие в работе профессиональных союзов.

Государство признает профессиональные союзы полномочными представителями работников и защитниками их трудовых, социально-экономических прав и интересов в органах государственной власти и местного самоуправления, в отношениях с собственником или уполномоченным им органом, а также с другими объединениями граждан.

Статья 244. Права профессиональных союзов, их объединений.

Права профессиональных союзов, их объединений определяются Конституцией Украины, Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Кодексом, иными нормативно-правовыми актами.

Статья 245. Право работников участвовать в управлении предприятиями, учреждениями и организациями.

Работники имеют право принимать участие в управлении предприятиями, учреждениями, организациями через общие собрания (конференции), советы трудовых коллективов, профессиональные союзы, действующие в трудовых коллективах, другие органы, уполномоченные трудовым коллективом на представительство, вносить предложения по улучшению работы предприятия, учреждения, организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

Собственник или уполномоченный им орган обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Должностные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны в установленный срок рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщать им о принятых мерах.

Статья 246. Представительство работников на предприятиях, в учреждениях, организациях.

Трудовые, социально-экономические права и интересы работников в отношениях с собственником или уполномоченным им органом на предприятиях, в учреждениях, организациях представляют и защищают профессиональные союзы.

Свои полномочия профессиональные союзы осуществляют через созданные ими выборные органы, а в организациях, где не создаются выборные органы, — через представителя (доверенное лицо) профсоюзной организации, действующей в пределах прав, предоставленных ей Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и устами (положениями) профессиональных союзов.

Если на предприятии, в учреждении, организации создано несколько профсоюзных организаций, коллективные интересы работников при заключении коллективного договора представляет объединенный представительный орган в порядке, определенном частью второй статьи 12 этого Кодекса.

Статья 247. Полномочия выборного органа профсоюзной организации на предприятии, в учреждении, организации.

Выборный орган профсоюзной организации на предприятии, в учреждении, организации:

- 1) заключает и контролирует выполнение коллективного договора, отчитывается о его выполнении на общем собрании трудового коллектива, обращается с требованием в соответствующие органы о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение условий коллективного договора;
- 2) совместно с собственником или уполномоченным им органом решает вопрос введения, пересмотра и изменений норм труда;
- 3) совместно с собственником или уполномоченным им органом разрабатывает направления распределения средств фонда потребления, принимает участие в решении вопросов оплаты труда работников, форм и систем оплаты труда, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий введения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и иных поощрительных, компенсационных выплат;
- 4) совместно с собственником или уполномоченным им органом решает вопросы рабочего времени и времени отдыха, согласовывает графики сменности и предоставления отпусков, введения подытоженного учета рабочего времени, дает разрешение на проведение сверх урочных работ, работ в выходные дни и т.п.;
- 5) совместно с собственником или уполномоченным им органом решает вопросы социального развития предприятия, улучшения условий труда, материально бытового, медицинского обслуживания работников;
- 6) принимает участие в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот;
- 7) принимает участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения или организации;
- 8) представляет интересы работников по их поручению при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и в коллективном трудовом споре, содействует его решению;
- 9) принимает решение о требовании к собственнику или уполномоченному им органу расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководителем предприятия, учреждения или организации, если он нарушает законодательство о труде, об охране труда, уклоняется от участия в переговорах по заключению или изменению коллективного договора; не выполняет обязательств по коллективному договору, если этот выборный орган профсоюзной организации подписал коллективный договор;
- 10) дает согласие или отказывает в согласии на расторжение трудового договора с работником по инициативе собственника или уполномоченного им органа в случаях, предусмотренных законами;
- 11) принимает участие в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, в работе комиссии по вопросам охраны труда, осуществляет контроль за возмещением предприятием, учреждением, организацией ущерба, причиненного работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с производством или выполнением ими трудовых обязанностей;

12) осуществляет общественный контроль за выполнением собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде и об охране труда, за обеспечением на предприятии, в учреждении, организации безопасных и безвредных условий труда, производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда, требует устранения выявленных недостатков;

13) осуществляет контроль за подготовкой и подачей собственником или уполномоченным им органом документов, необходимых для назначения пенсий работникам и членам их семей;

14) осуществляет контроль за предоставлением пенсионерам и инвалидам, которые до выхода на пенсию работали на предприятии, в учреждении, организации, права пользования наравне с его работниками имеющимися возможностями по медицинскому обслуживанию, обеспечению жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения и другими социальными услугами и льготами согласно уставу предприятия, учреждения, организации и коллективному договору;

15) осуществляет контроль за государственным социальным страхованием работников в назначении пособия по социальному страхованию, направляет работников на условиях, предусмотренных коллективным договором, в санатории, профилактории и дома отдыха, туристические комплексы, базы и оздоровительные учреждения, проверяет работу по организации медицинского обслуживания работников и членов их семей;

16) совместно с собственником или уполномоченным им органом распределяет в установленном порядке жилую площадь в домах, построенных за средства или с участием предприятия, учреждения, организации, а также ту жилую площадь, которая предоставляется в распоряжение собственника в других домах, контролирует проведение работы по жилищно-бытовому обслуживанию работников.

Выборные органы профсоюзной организации, действующие на предприятии, в учреждении, организации, имеют также иные права, предусмотренные законодательством Украины.

Статья 248. Гарантии деятельности профсоюзов.

Для реализации полномочий профсоюзов, предусмотренных Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», члены выборных органов профсоюзных организаций предприятий, учреждений и организаций, вышестоящих профсоюзных органов, а также полномочные представители этих органов имеют право:

1) беспрепятственно посещать и осматривать места работы на предприятии, в учреждении, организации, где работают члены профсоюзов;

2) требовать и получать от собственника или уполномоченного им органа, другого должностного лица соответствующие документы, сведения и объяснения по условиям труда, выполнению коллективных договоров, соблюдению законодательства о труде и социально-экономических прав работников;

3) непосредственно обращаться в устной или письменной форме к собственнику или уполномоченному им органу, должностным лицам по профсоюзным вопросам;

4) проверять работу учреждений торговли, общественного питания, здравоохранения, детских учреждений, общежитий, транспортных предприятий и предприятий бытового обслуживания, принадлежащих или оказывающих услуги предприятию, учреждению, организации, в которых работают члены профсоюзов;

5) размещать собственную информацию в помещениях и на территории предприятия, учреждения, организации в доступных для работников местах;

6) проверять расчеты по оплате труда и государственного социального страхования, использование средств на социальные и культурные мероприятия и жилищное строительство.

Статья 249. Обязанность собственника или уполномоченного им органа по созданию условий для деятельности профсоюзов.

Собственник или уполномоченный им орган обязан содействовать созданию надлежащих условий для деятельности профсоюзных организаций, действующих на предприятии, в учреждении, организации.

Помещение для работы и проведения собраний работников со всем необходимым оборудованием, связью, отоплением, освещением, уборкой, транспортом, охраной предоставляется собственником или уполномоченным им органом в порядке, предусмотренном коллективным договором.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, собственник или уполномоченный им орган ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с заключенным договором в сроки, определенные этим договором. Собственник или уполномоченный им орган не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Споры, связанные с невыполнением этих обязательств, рассматриваются в судебном порядке.

Здания, помещения, сооружения, в том числе арендованные, предназначенные для ведения культурно-образовательной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников предприятия, учреждения, организации и членов их семей, а также оздоровительные лагеря могут передаваться на договорной основе в пользование профсоюзным организациям этого предприятия, учреждения, организации.

Статья 250. Отчисление предприятиями, учреждениями, организациями средств профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и физкультурной работы.

Собственники или уполномоченные им органы обязаны отчислять средства профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и физкультурной работы в размерах, предусмотренных коллективным договором, но не менее 0,3% фонда оплаты труда.

Статья 251. Обязанность собственника или уполномоченного им органа предоставлять информацию по запросу профсоюзов, их объединений.

Собственник или уполномоченный им орган обязан в недельный срок предоставлять по запросу профсоюзов, их объединений информацию об условиях и оплате труда работников, социально-экономическом развитии предприятия, учреждения, организации и выполнении коллективных договоров. В случае задержки выплаты заработной платы — предоставлять по требованию выборных органов профсоюза информацию о наличии средств на счетах предприятия, учреждения, организации.

Статья 252. Гарантии для работников предприятий, учреждений, организаций, избранных в профсоюзные органы.

Работникам предприятий, учреждений, организаций, избранным в состав выборных профсоюзных органов, гарантируются возможности для осуществления их полномочий.

Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, допускается лишь по предварительному согласию органа, членами которого они являются. Увольнение членов выборных профсоюзных органов предприятий, учреждений, организаций, кроме соблюдения общего порядка,

допускается по предварительному согласию органа, членами которого они являются, а также вышестоящего органа профсоюза или объединения, в состав которого входит профсоюзная организация данного предприятия, учреждения, организации.

Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности и увольнение руководителей профсоюзных органов предприятия, учреждения, организации (в том числе их структурных подразделений), профсоюзного организатора (там, где не избирается выборный орган профсоюза), кроме соблюдения общего порядка, допускается при наличии согласия вышестоящего органа профсоюза, в состав которого входит профсоюзная организация этого предприятия, учреждения, организации.

Увольнение по инициативе собственника или уполномоченного им органа работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет по истечении срока выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации либо совершения работником действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения работника с работы или со службы.

Работникам, уволенным в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, по истечении срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность) или с согласия работника другая равноценная работа (должность).

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своих производственных либо служебных обязанностей, предоставляется на условиях, предусмотренных коллективным договором, свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в консультациях и переговорах, выполнения других общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на время участия в работе выборных профсоюзных органов и профсоюзной учебы, но не менее 2 часов в неделю.

За работниками, избранными в состав выборных органов профсоюзной организации, действующей на предприятии, в учреждении, организации, сохраняются социальные льготы и поощрения, установленные для других работников по месту работы в соответствии с законодательством. На предприятии за счет его средств этим работникам могут быть предоставлены дополнительные льготы, если это предусмотрено коллективным договором.

Глава XVI-A: Трудовой коллектив

Статья 252-1. Трудовой коллектив предприятия

Трудовой коллектив предприятия образуют все граждане, которые своим трудом участвуют в его деятельности на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием.

Полномочия трудового коллектива определяются законодательством.

Статья 252-5. Общие принципы материальной заинтересованности трудового коллектива в результатах хозяйственной деятельности.

Достижения и потери в работе предприятия непосредственно сказываются на уровне хозрасчетного дохода коллектива, благополучии каждого работника. Предприятие, обеспечивающее производство и реализацию лучшей продукции (работ, услуг) с меньшими издержками, получает больший хозрасчетный доход и преимущество в своем производственном и социальном развитии и оплате труда работников.

Возмещение предприятием убытков, причиненных другим организациям и государству, уплата штрафов, неустоек и иных санкций, установленных законодательством, производится за счет хозрасчетного дохода коллектива. Собственник или уполномоченный им орган определяет конкретные подразделения и работников, виновных в причинении убытков, понесенных предприятием, доводит до сведения трудового коллектива и возлагает на конкретные подразделения и работников имущественную (материальную) ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 252-6. Формирование коллектива бригады.

Зачисление в бригаду новых работников производится с согласия коллектива бригады. Не допускается отказ бригады в зачислении работников, направленных в бригаду в порядке трудоустройства в соответствии с законодательством (молодых специалистов, выпускников учебных заведений системы профессионально-технического образования, лиц, освобожденных от наказания или принудительного лечения, и других).

Коллектив бригады вправе требовать от собственника или уполномоченного им органа выведения из состава бригады работников в случае сокращения численности бригады, несоответствия работника выполняемой работе и в других случаях, предусмотренных статьями 40 и 41 настоящего Кодекса. Собственник или уполномоченный им орган в соответствии с законодательством переводит таких работников, с их согласия, на другую работу или увольняет в установленном порядке.

Бригадиры избираются на собраниях коллективов бригад (тайным или открытым голосованием) и утверждаются руководителем подразделения, в состав которого входят эти бригады.

Статья 252-7. Распределение коллективного заработка в бригаде с применением коэффициента трудового участия.

Коллектив бригады может распределять коллективный заработок с применением коэффициента трудового участия. Коэффициенты членам бригады утверждаются коллективом бригады по представлению бригадира (совета бригады).

При применении коэффициента трудового участия заработная плата работника не может быть ниже установленного государством минимального размера (статья 95).

Статья 252-8. Взаимная ответственность собственника или уполномоченного им органа и бригады.

Собственник или уполномоченный им орган, руководитель структурного подразделения несут ответственность перед бригадой за создание нормальных условий для высокопроизводительного труда (предоставление работы, обеспечение исправного состояния механизмов и оборудования, технической документацией, материалами и инструментами, энергией, создание безопасных и здоровых условий труда). При невыполнении бригадой производственных показателей по вине собственника или уполномоченного им органа за бригадой сохраняется фонд оплаты труда, рассчитанный по тарифным ставкам. Должностные лица, виновные в нарушении обязанностей собственника или уполномоченного им органа перед бригадой, привлекаются к дисциплинарной ответственности, а за излишние денежные выплаты бригаде — также к материальной ответственности перед предприятием в порядке и размерах, установленных законодательством. Бригада несет ответственность перед собственником или уполномоченным им органом за невыполнение по ее вине производственных показателей. В этих случаях оплата производится за выполненную работу, премии и другие поощрительные выплаты не начисляются. Ущерб, причиненный предприятию выпуском некачественной продукции по вине бригады, возмещается из ее коллективного заработка в пределах среднего месячного заработка бригады. При распределении коллективного заработка между членами бригады учитывается вина конкретных работников в выпуске некачественной продукции.

Глава XVII: Государственное социальное страхование

Статья 253. Распространение социального страхования на всех работников

Все работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

Статья 254. Средства социального страхования.

Государственное социальное страхование работников осуществляется за счет государства. Взносы на социальное страхование уплачиваются предприятиями, учреждениями, организациями без каких-либо вычетов из заработной платы работников. Неуплата предприятием, учреждением, организацией страховых взносов не лишает работника права на обеспечение по государственному социальному страхованию.

Средства государственного социального страхования могут расходоваться только по своему прямому назначению.

Статья 255. Виды обеспечения по социальному страхованию.

Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей, обеспечиваются в порядке государственного социального страхования:

- 1) пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности, родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 2) пособиями по случаю рождения ребенка, пособиями на погребение;
- 3) пенсиями по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, а также пенсиями за выслугу лет, установленными для некоторых категорий работников.

Средства государственного социального страхования используются также на санаторно-курортное лечение работников, обслуживание их профилакториями и домами отдыха, на лечебное (диетическое) питание, на содержание детских лагерей отдыха и оздоровления и на другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

Статья 256. Обеспечение пособиями по временной нетрудоспособности.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются при болезни, увечье, временном переводе на другую работу в связи с заболеванием, при уходе за больным членом семьи, карантине, санаторно-курортном лечении и протезировании — в размере до полного заработка.

При болезни или увечье пособия выплачиваются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Глава XVIII: Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Статья 259. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют специально уполномоченные на то органы и инспекции, которые не зависят в своей деятельности от собственника или уполномоченного им органа.

Центральные органы государственной исполнительной власти осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде на предприятиях, в учреждениях и организациях, находящихся в их функциональном подчинении.

Высший надзор за соблюдением и правильным применением законов о труде осуществляется Генеральным прокурором Украины и подчиненными ему прокурорами.

Статья 260. Государственный надзор за охраной труда.

Государственный надзор за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда осуществляют:

Государственный комитет Украины по надзору за охраной труда;

Государственный комитет Украины по ядерной и радиационной безопасности;

органы государственного пожарного надзора управления пожарной охраны Министерства внутренних дел Украины;

органы и учреждения санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения Украины.

Статья 263. Полномочия местных государственных администраций и Советов народных депутатов в области охраны труда.

Местные государственные администрации и Советы народных депутатов в границах соответствующей территории:

обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда;

формируют с участием профсоюзов программы мероприятий по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды, которые имеют межотраслевое значение;

осуществляют контроль за соблюдением нормативных актов об охране труда.

Статья 265. Ответственность за нарушение законодательства о труде.

Лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут ответственность согласно действующему законодательству.