

Кодекс законов о труде Украины

С изменениями и дополнениями, внесенными
указами Президиума Верховной Рады Украинской РСР
от 18 сентября 1973 года N 2048-VIII, ВВР, 1973 г., N 40, ст. 343,
от 5 июня 1975 года N 3866-VIII, ВВР, 1975 г., N 24, ст. 296,
от 24 декабря 1976 года N 1616-IX, ВВР, 1977 г., N 1, ст. 4,
от 17 января 1980 года N 5584-IX, ВВР, 1980 г., N 5, ст. 81,
от 29 июля 1981 года N 2240-X, ВВР, 1981 г., N 32, ст. 513,
от 30 декабря 1981 года N 2957-X, ВВР, 1982 г., N 2, ст. 23,
от 24 января 1983 года N 4617-X, ВВР, 1983 г., N 6, ст. 87,
от 21 декабря 1983 года N 6237-X, ВВР, 1984 г., N 1, ст. 3,
от 27 февраля 1985 года N 8474-X, ВВР, 1985 г., N 11, ст. 205,
от 27 июня 1986 года N 2444-XI, ВВР, 1986 г., N 27, ст. 539,
от 10 февраля 1987 года N 3546-XI, ВВР, 1987 г., N 8, ст. 149,
от 3 сентября 1987 года N 4534-XI, ВВР, 1987 г., N 37, ст. 715,
от 30 октября 1987 года N 4841-XI, ВВР, 1987 г., N 45, ст. 904,
от 27 мая 1988 года N 5938-XI, ВВР, 1988 г., N 23, ст. 556,
от 19 мая 1989 года N 7543-XI, ВВР, 1989 г., N 22, ст. 235,
от 14 мая 1990 года N 9280-XI, ВВР, 1990 г., N 22, ст. 367,
законами Украинской РСР
от 20 марта 1991 года N 871-XII, ВВР, 1991 г., N 23, ст. 267,
от 18 июня 1991 года N 1205-XII, ВВР, 1991 г., N 30, ст. 382,
Постановлением Верховной Рады Украинской РСР
от 4 июля 1991 года N 1292-XII, ВВР, 1991 г., N 36, ст. 474,
законами Украины
от 4 января 1992 года N 2032-XII, ВВР, 1992 г., N 17, ст. 209,
от 18 февраля 1992 года N 2134-XII, ВВР, 1992 г., N 22, ст. 302,
от 5 июня 1992 года N 2417-XII, ВВР, 1992 г., N 33, ст. 477,
от 5 июня 1992 года N 2418-XII, ВВР, 1992 г., N 33, ст. 478,
Декретом Кабинета Министров Украины
от 9 декабря 1992 года N 7-92, ВВР, 1993 г., N 5, ст. 34,
Законом Украины
от 15 декабря 1992 года N 2857-XII, ВВР, 1993 г., N 6, ст. 35,
Декретом Кабинета Министров Украины
от 31 декабря 1992 года N 23-92, ВВР, 1993 г., N 11, ст. 93,
законами Украины
от 17 ноября 1993 года N 3610-XII, ВВР, 1993 г., N 47, ст. 435,
от 19 ноября 1993 года N 3632-XII, ВВР, 1993 г., N 49, ст. 461,
от 15 декабря 1993 года N 3693-XII, ВВР, 1994 г., N 3, ст. 9,
от 15 декабря 1993 года N 3694-XII, ВВР, 1994 г., N 3, ст. 10,
от 16 декабря 1993 года N 3706-XII, ВВР, 1993 г., N 51, ст. 478,
от 16 декабря 1993 года N 3719-XII, ВВР, 1994 г., N 3, ст. 16,
от 12 июля 1994 года N 92/94-ВР, ВВР, 1994 г., N 33, ст. 297,
от 19 января 1995 года N 6/95-ВР, ВВР, 1995 г., N 5, ст. 30,
от 27 января 1995 года N 35/95-ВР, ВВР, 1995 г., N 28, ст. 201,
от 28 февраля 1995 года N 75/95-ВР, ВВР, 1995 г., N 13, ст. 85,
от 5 июля 1995 года N 263/95-ВР, ВВР, 1995 г., N 28, ст. 204,
от 28 июня 1996 года N 256/96-ВР, ВВР, 1996 г., N 30, ст. 143,
от 10 сентября 1996 года N 357/96-ВР, ВВР, 1996 г., N 45, ст. 229,
от 23 января 1997 года N 20/97-ВР, ОВУ, 1997 г., число 6, с. 21,
от 19 июня 1997 года N 374/97-ВР, ВВР, 1997 г., N 35, ст. 223,
от 26 декабря 1997 года N 785/97-ВР, ОВУ, 1998 г., N 2, ст. 38,
от 18 сентября 1998 года N 117-XIV, ОВУ, 1998 г., N 40, ст. 1473,
от 8 апреля 1999 года N 576-XIV, ОВУ, 1999 г., N 16, ст. 634,
от 30 июня 1999 года N 784-XIV, ОВУ, 1999 г., N 33, ст. 1699,
от 24 декабря 1999 года N 1356-XIV, ОВУ, 2000 г., N 2, ст. 28,
от 1 февраля 2000 года N 1421-XIV, ОВУ, 2000 г., N 6, ст. 2031,
от 1 июня 2000 года N 1766-III, ОВУ, 2000 г., N 25, ст. 1036,
от 8 июня 2000 года N 1807-III, ОВУ, 2000 г., N 27, ст. 1113,
от 19 октября 2000 года N 2056-III, ОВУ, 2000 г., N 46, ст. 1975,
от 11 января 2001 года N 2213-III, ОВУ, 2001 г., N 8, ст. 309,

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

от 5 апреля 2001 года N 2343-III, ОВУ, 2001 г., N 17, ст. 718,
от 11 июля 2001 года N 2620-III, ОВУ, 2001 г., N 30, ст. 1354,
от 17 октября 2002 года N 184-IV, ОВУ, 2002 г., N 45, ст. 2064,
от 16 января 2003 года N 429-IV, ОВУ, 2003 г., N 6, ст. 211,
от 6 февраля 2003 года N 487-IV, ОВУ, 2003 г. N 9, ст. 336,
от 6 февраля 2003 года N 490-IV, ОВУ, 2003 г. N 9, ст. 338,
от 20 марта 2003 года N 639-IV, ОВУ, 2003 г., N 16, ст. 698,
от 15 мая 2003 года N 762-IV, ОВУ, 2003 г., N 23, ст. 1021,
от 10 июля 2003 года N 1096-IV, ОВУ, 2003 г., N 32, ст. 1680,
от 11 мая 2004 года N 1703-IV, ОВУ, 2004 г., N 22, ст. 1483,
от 21 октября 2004 года N 2103-IV, ОВУ, 2004 г., N 45, ст. 2963,
от 22 октября 2004 года N 2128-IV, ОВУ, 2004 г., N 46, ст. 3010,
от 3 марта 2005 года N 2454-IV, ОВУ, 2005 г., N 13, ст. 654

(С 1 января 2006 года в этот Кодекс будут внесены изменения в соответствии с Законом Украины от 18 ноября 2004 года N 2190-IV)

Понятию "профессиональный союз, который действует на предприятии, в учреждении, организации", которое употребляется в абзаце шестому части первой статьи 431 этого Кодекса, дано официальное толкование (согласно Решению Конституционного Суда Украины от 29 октября 1998 года N 14-рп/98)

(В тексте Кодекса посылки "администрация", "администрация предприятия, организации", "администрация предприятия, учреждения, организации" заменены посылкой "владелец или уполномоченный им орган", посылка "рабочие и служащие" – посылкой "работники" в соответствии с Законом Украинской РСР от 20 марта 1991 года N 871-XII)

(В названии и тексте Кодекса слова "Украинской РСР" заменить словом "Украины" в соответствии с Законом Украины от 18 февраля 1992 года N 2134-XII)

(В тексте Кодекса слова "народный суд" во всех падежах заменен словом "суд" в соответствующих падежах в соответствии с Законом Украины от 19 января 1995 года N 6/95-ВР)

(В тексте Кодекса слова учебное "заведение" во всех падежах и числах заменено словами "учебное заведение" в соответствующем падеже и числе в соответствии с Законом Украины от 6 февраля 2003 года N 490-IV)

Кодекс законов о труде Украины определяет правовые основы и гарантии осуществления гражданами Украины права распоряжаться своей способностью к производительному и творческому труду.

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

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Задание 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 этом основании материального и культурного уровня жизни трудящихся, упрочению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.

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

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума

Статья 2. Основные трудовые права работников

Право граждан Украины на труд, – т.е. на получение работы с оплатой труда не ниже установленного государством минимального размера, – включая право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы, обеспечивается государством. Государство создает условия для эффективной занятости населения, 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 об ежегодных оплачиваемых отпусках, праве 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 на склоне лет, а также в случае болезни, полной или частичной потери работоспособности, на материальную помощь в случае безработицы, на право обращения к суду для разрешения трудовых споров независимо от характера выполняемой работы или занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных законодательством, но другие права, установленные законодательством.

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

Статья 21. Равенство трудовых прав граждан Украины

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

(Дополнено статьей 21 в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 3. Регулирование трудовых отношений

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

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

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

Статья 4. Законодательство о труде

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Законодательство о труде состоит из Кодекса законов о труде Украины и других актов законодательства Украины, принятых соответственно в него.

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

Статья 5. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X; исключенная в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 51. Гарантии обеспечения права граждан на труд

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

свободный выбор вида деятельности;

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

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

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

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

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

(Дополнено статьей 51 в соответствии с Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 6. Исключенная.

(в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 7. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

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

(В редакции законов Украины
от 05.07.95 г. N 263/95-ВР,
от 08.06.2000 г. N 1807-III)

Статья 81. Соотношения международных договоров о труде и законодательства Украины

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

(Дополнено статьей 81 в соответствии с Законом
Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

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

Условия договоров о труде, которые ухудшают положение работников по сравнению с законодательством Украины о труде, являются недействительными.

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

Статья 91. 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-образовательных, учебных и спортивных заведений, организаций общественного питания и организаций, которые обслуживают трудовой коллектив и не входят в его состав.

(Дополнено статьей 91 в соответствии с Законом
Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Глава II
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

Статья 10. Коллективный договор

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

Статья 11. Сфера заключения коллективных договоров

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

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

Статья 12. Стороны коллективного договора

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с законами Украины от 05.04.2001 г. N 2343-III, от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Статья 13. Содержание коллективного договора

Содержание коллективного договора определяется сторонами в пределах их компетенции.

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

изменения в организации производства и труда;

обеспечение производительной занятости;

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

установление гарантий, компенсаций, льгот;

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

режима работы, длительности рабочего часа и отдыха;

условий и охраны труда;

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

гарантий деятельности профсоюзной или других представительских организаций трудящихся;

условий регулирования фондов оплаты труда и установления міжкваліфікаційних (міжпосадових) соотношений в оплате труда.

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

(С дополнениями, внесенными в соответствии с Законом Украины от 23.01.97 г. N 20/97-ВР)

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, которые возникают во время их ведения, порядок разработки, заключение и внесение изменений и дополнений к коллективному договору, ответственность за его выполнение регулируются Законом Украины "О коллективных договорах и соглашениях".

Статья 15. Регистрация коллективного договора

Коллективные договоры подлежат уведомительной регистрации местными органами государственной исполнительной власти.

Порядок регистрации коллективных договоров определяется Кабинетом Министров Украины.

Статья 16. Недействительность условий коллективного договора

Условия коллективного договора, которые ухудшают по сравнению с действующим законодательством и соглашениями положение работников, являются недействительными.

Статья 17. Срок действия коллективного договора

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

После окончания срока действия коллективный договор продолжает действовать ко тому времени, пока стороны не заключат новый или не пересмотрят действующий, если другое не предусмотрено договором.

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

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

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

На новообразованном 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 учреждении 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 является обязательными как для владельца или уполномоченного им органа, так и для работников предприятия, учреждения, организации.

Статья 19. Контроль за выполнением коллективного договора

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

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

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

Статья 20. Отчеты о выполнении коллективного договора

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

Глава III
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 21. Трудовой договор

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

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

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.

(срока "законодательство", которое употребляется в части третьей статье 21, дано официальное толкование согласно Решению Конституционного Суда Украины от 09.07.98 г. N 12-рп/98)

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

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

Запрещается необоснованный отказ в принятии на работу.

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; в редакции Закона Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

Статья 23. Сроки трудового договора

Трудовой договор может быть:

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

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

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

Статья 24. Заключение трудового договора

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

- 1) при организованном наборе работников;
- 2) при заключении трудового договора о работе в районах с особыми естественными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья;
- 3) при заключении контракта;

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

- 4) в случаях, когда работник настаивает на заключении трудового договора в письменной форме;
- 5) при заключении трудового договора с несовершеннолетним (статья 187 этого Кодекса);
- 6) при заключении трудового договора с физическим лицом;
- 7) в других случаях, предусмотренных законодательством Украины.

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

Заключение трудового договора оформляется приказом распоряжением ли владельца или уполномоченного им органа о зачислении работника на работу.

Трудовой договор считается заключенным и тогда, когда приказа распоряжения ли не было выдано, но работник фактически был допущен к работе.

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

Запрещается заключение трудового договора с гражданином, которому за медицинским выводом предложена работа противопоказанная по состоянию здоровья.

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

Статья 241. Регистрация трудового договора

В случае заключения трудового договора между работником и физическим лицом физическое лицо должно в недельный срок с момента фактического допущения 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.

(Дополнено статьей 241 в соответствии с Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356-XIV)

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

При заключении трудового договора запрещается требовать от лиц, которые поступают на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождение, прописку и документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

(С изменениями и дополнениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII, от 19.06.97 г. N 374/97-ВР)

Статья 251. Ограничения общей работы родственников на предприятии, в учреждении, организации

Владелец вправе внедрять ограничение относительно общей работы на одном и том же предприятии, в учреждении, организации лиц, которые являются близкими родственниками или свояками (родители, супруги, братья, сестры, дети, а также

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

родители, братья, сестры и дети супругов), если в связи с выполнением трудовых обязанностей они непосредственно подчиненные или подконтрольные друг другу.

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

(Дополнено статьей 251 в соответствии с
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

Статья 26. Испытание при принятии на работу

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

В период испытания на работников распространяется законодательство о труде.

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом
Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

Статья 27. Срок испытания при принятии на работу

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

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

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

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

Статья 28. Результаты испытания при принятии на работу

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Статья 29. Долг владельца или уполномоченного им органа проинструктировать работника и определить ему рабочее место

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

1) разъяснить работнику его права и обязанности и проинформировать под расписку об условиях труда, наличие на рабочем месте, где он будет работать, опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранено, но возможны последствия их воздействия 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, гигиены труда и противопожарной охраны.

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

Статья 30. Долг 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

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

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

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

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

В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы за той же специальностью, квалификацией или должностью. Об изменении существенных условий труда – систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменении разрядов и наименовании должностей и других – работник должен быть сообщенному не позже двух месяцев.

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

(С изменениями, внесенными согласно Указом Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 27.05.88 г. N 5938-XI; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356-XIV)

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

Временный перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, допускается только по его согласию.

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

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

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

Статья 34. Временный перевод на другую работу в случае простоя

Простой – это приостановка работы, вызванная отсутствием организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, неотвратимой 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 самой местности на срок к одному месяцу.

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

Статья 35. Исключенная.

(в соответствии с Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356-XIV)

Статья 36. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) окончание срока (пункты 2 и 3 статьи 23), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна со сторон не потребовала об их прекращении;
- 3) призыв или введение работника на военную службу, направления на альтернативную (невоенную) службу;

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

5) перевод работника, по его согласию, 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) набранная законной силой приговором суда, которым работника осуждено (кроме случаев освобождения от отбывания наказания с испытанием) к лишению свободы или к другому наказанию, которое исключает возможность продолжения данной работы;

8) основания, предусмотрены контрактом.

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

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X, от 21.12.83 г. N 6237-X, от 27.05.88 г. N 5938-XI; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; законами Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 06.02.2003 г. N 487-IV)

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

Кроме оснований, предусмотренных статьей 36 этого Кодекса, трудовой договор прекращается также в случае направления работника по постановлению суда к лечебно-трудовому профилакторию.

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

Работник имеет право разорвать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом владельца или уполномоченный им орган письменно за две недели. В случае, когда заявление работника об освобождении с работы по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжать работу (переезд на новое место жительства; перевод мужчины или жены на работу в другую местность; введение к учебному заведению; невозможность проживания в данной местности, подтвержденная медицинским выводом; беременность; уход за ребенком до достижения ею четырнадцатилетнего возраста или ребенком-инвалидом; уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским выводом или инвалидом I группы; выход на пенсию; принятие на работу по конкурсу, а также по другим уважительным причинам), владелец или уполномоченный им орган должен разорвать трудовой договор в срок, о котором просит работник.

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

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

Статья 39. Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника

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

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

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

Статья 391. Продолжения действия срочного трудового договора на неопределенный срок

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

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

(Дополнено статьей 391 в соответствии с Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

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

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

- 1) изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирование предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
- 11) исключено
- 2) обнаруженного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы, а так же в случае отмены допуска к государственной тайне, если выполнение возложенных на него обязанностей требует доступа к государственной тайне;
- 3) систематического невыполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику раньше применялись мероприятия дисциплинарного или общественного взыскания;

- 4) прогула (в том числе отсутствия на работе больше трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- 5) неявка на работу в течение более как четырех месяцев подряд вследствие временной неработоспособности, не считая отпуска по беременности и родах, если законодательством не установленный более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, которые потеряли работоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) хранится к восстановлению работоспособности или установлению инвалидности;
- 6) возобновление на работе работника, который раньше выполнял эту работу;
- 7) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- 8) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества владельца, установленного приговором суда, который набрал законной силы, постановлением ли органа, к компетенции которого входит наложение административного взыскания или применение мероприятий общественного воздействия.
- 9) исключено

Освобождение по причинам, отмеченным в пунктах 1, 2 и 6 этой статьи, допускается, если невозможно перевести работника, по его согласию, на другую работу.

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

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

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

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

- 1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации всех форм собственности (филиала, представительства, отделения и другого отделенного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером предприятия, учреждения, организации всех форм собственности, его заместителями, а также служебными лицами таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и служебными лицами государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля по ценам;

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

11) виновных действий руководителя предприятия, учреждения, организации, вследствие чего заработная плата платилась несвоевременно или в размерах, низших от установленного законом размера минимальной заработной платы;

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

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

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 27.05.88 г. N 5938-XI; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; законами Украины от 19.11.93 г. N 3632-XII, от 17.10.2002 г. N 184-IV)

Статья 42. Подавляющее 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 подавляющее 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 предоставляется:

- 1) семейным – при наличии двух и больше иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам с длительным непрерывным стажем работы на данном предприятии, в учреждении, организации;
- 4) работникам, которые учатся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства;
- 5) участникам боевых действий, инвалидам войны и лицам, на которых распространяется действие Закона Украины "О статусе ветеранов войны, гарантии их социальной защиты";
- 6) авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений;
- 7) работникам, которые получили на этом предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 8) лицам из числа депортированных с Украины, в течение пяти лет, с времени возврата на постоянное местожительство к Украине;
- 9) работникам из числа бывших военнослужащих срочной службы и лиц, которые проходили альтернативную (невоенную) службу, – в течение двух лет с дня освобождения их со службы.

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Верховной Рады Украинской РСР от 19.05.89 г. N 7543-XI;
Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
законами Украины от 16.12.93 г. N 3706-XII,
от 19.01.95 г. N 6/95-ВР,
от 28.02.95 г. N 75/95-ВР,
от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 421. Подавляющее право на заключение трудового договора в случае поворотного принятия на работу

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

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

Условия восстановления социально-бытовых льгот, которые работники имели к высвобождению, определяются коллективным договором.

(Дополнено статьей 421 в соответствии с
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

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

Расторжение трудового договора по причинам, предусмотренным пунктами 1 (кроме случая ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 - 5, 7 статьи 40 пунктами 2 и 3 статьи 41 этого Кодекса, может быть проведено только по предыдущим согласию выборного органа (профсоюзного представителя) первичной профсоюзной организации, членом которой есть работник.

В случаях, предусмотренных законодательством о труде, выборный орган первичной профсоюзной организации, членом которой является работник, рассматривает в пятнадцатидневный срок о'г'рунтованное письменное предоставление владельца или уполномоченного им органа о расторжении трудового договора с работником.

Предоставление владельца или уполномоченного им органа должно рассматриваться в присутствии работника, на которого оно внесено. Рассмотрение предоставления в случае отсутствия работника допускается только по его письменному заявлению. По желанию работника от его имени может выступать другое лицо, в том числе адвокат. Если работник или его представитель не появился на заседание, рассмотрение заявления откладывается к следующему заседанию в границах срока, определенного частью второй этой статьи. В случае повторной неявки работника (его представителя) без уважительных причин предоставление может рассматриваться за его отсутствия.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации не образовывается, согласие на расторжение трудового договора предоставляет профсоюзный представитель, уполномоченный на представительство интересов членов профессионального союза в соответствии с уставом.

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

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

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

Если расторжение трудового договора с работником проведен владельцем или уполномоченным им органом без обращения к выборному органу первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя), суд останавливает осуществление по делу, спрашивает согласие выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) и после ее получения или отказа выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) в даче согласия на освобождение работника (часть первая этой статьи) рассматривает спор по существу.

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

Статья 431. Расторжения трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органа без предыдущего согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя)

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

ликвидации предприятия, учреждения, организации;

неудовлетворительного результата испытания, обусловленного при принятии на работу;

освобождение с сумищуваної работы в связи с принятием на работу другого работника, который не является совместителем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством;

возобновление на работе работника, который раньше выполнял эту работу;

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

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

освобождение руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого отделенного подразделения), его

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

заместителей, главного бухгалтера предприятия, учреждения, организации, его заместителей, а также служебных лиц таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и служебные лица государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля по ценам; руководящих работников, которые выбираются, утверждаются или назначаются на должности государственными органами, органами местного и регионального самоуправления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан;

освобождение работника, который совершил по месту работы хищение (в том числе мелкое) имущества владельца, установленное приговором суда, который набрал законной силы, постановлением ли органа, к компетенции которого входит наложение административного взыскания или применение мероприятий общественного воздействия.

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

(положению абзаца шестого части первой статьи 431 дано официальное толкование согласно Решению Конституционного Суда Украины от 29.10.98 г. N 14-рп/98)

(Дополнено статьей 431 в соответствии с
Законом Украины от 18.02.92 г. N 2134-XII;
с изменениями и дополнениями, внесенными в соответствии с
законами Украины от 19.11.93 г. N 3632-XII,
от 16.12.93 г. N 3719-XII,
от 19.01.95 г. N 6/95-ВР,
от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Статья 44. Выходное пособие

При прекращении трудового договора по причинам, отмеченным в пункте 6 статьи 36 и пунктах 1, 2 и 6 статьи 40 этого Кодекса, работнику платится выходное пособие в размере не меньше среднего месячного заработка; в случае призыва или введения на военную службу, направления на альтернативную (невоенную) службу (пункт 3 статьи 36) – не меньше двухмесячного среднего заработка; вследствие нарушения владельцем или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статьи 38 и 39) – в размере, предусмотренном коллективным договором, но не меньше трехмесячного среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

Статья 46. Отстранение от работы

Отстранение работников от работы владельцем или уполномоченным им органом допускается в случае: появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; отказы или уклонение от обязательных медицинских осмотров, обучения, инструктажу и проверки знаний с охраны труда и противопожарной охраны; в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

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

В случае освобождения работника по инициативе владельца или уполномоченного им органа он обязан также в день освобождения выдать ему копию приказа об освобождении с работы. В других случаях освобождения копия приказа выдается по требованию работника.

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X)

Статья 48. Трудовые книжки

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника.

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

Работникам, что становятся на работу впервые, трудовая книжка оформляется не позже пяти дней после принятия на работу.

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

Порядок ведения трудовых книжек определяется Кабинетом Министров Украины.

(С изменениями и дополнениями, внесенными в соответствии с
законами Украины от 19.06.97 г. N 374/97-ВР,
от 24.12.99 г. N 1356-XIV,
от 16.01.2003 г. N 429-IV)

Статья 49. Выдача справки о работе и заработную плату

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

Глава III-А

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ

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

Статья 491. Исключенная.

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом
Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
исключенная в соответствии с Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 492. Порядок высвобождения работников

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

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

Одновременно с предупреждением об освобождении в связи с изменениями в организации производства и труда владелец или уполномоченный им орган предлагает работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации. При отсутствии работы по соответствующей профессии или специальностью, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации работник, за своим усмотрением, обращается посредством к государственной службе занятости или трудоустраивается самостоятельно. В то же время владелец или уполномоченный им орган доказывает к известная государственной службе занятости о следующем 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, специальностью, квалификацией, а при ее отсутствии - осуществляет подбор другой работы с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей. При необходимости работника может быть направлено, по его согласию, на обучение новой профессии (специальности) со следующим предоставлением ему работы.

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом
Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 493. Исключенная.

(В редакции Закона Украинской
РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
исключенная в соответствии с Законом
Украины от 11.01.2001 г. N 2213-III)

Статья 494. Занятость населения

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

Ликвидация, реорганизация предприятий, изменение форм собственности или частичная остановка производства, что тянут за собой сокращение численности или штата работников, ухудшения условий труда, могут осуществляться только после заблаговременного предоставления профессиональным союзам информации по этому вопросу, включая информацию о причинах следующих освобождений, количество и категории работников, которых это может касаться, о сроках проведения освобождения. Владелец или уполномоченный им орган не позже трех месяцев со времени принятия решения проводит консультации с профессиональными союзами о мерах относительно предотвращения освобождения сведения ли их количества к минимуму или смягчению неблагоприятных последствий любого освобождения.

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

(Дополнено статьей 494 в соответствии с
Законом Украины от 20.03.91 г. N 871-XII;
с дополнениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 05.04.2001 г. N 2343-III)

Глава IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 50. Норма длительности рабочего времени

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской
РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
Законом Украины от 17.11.93 г. N 3610-XII)

Статья 51. Сокращенная длительность рабочего времени

Сокращенная длительность рабочего времени устанавливается:

1) для работников возрастом от 16 до 18 лет – 36 часов на неделю, для лиц возрастом от 15 до 16 лет (учеников возрастом от 14 до 15 лет, которые работают в период каникул) – 24 часа на неделю.

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

2) для работников, занятых на работах со вредными условиями труда, – не более как 36 часов на неделю.

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

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

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 19.05.89 г. N 7543-XI; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

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

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

На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где за характером производства и условиями работы внедрение пятидневной рабочей недели является нецелесообразным, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным. дни При шестидневной рабочей неделе длительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часов при недельной норме 24 часа.

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

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

Статья 53. Длительность работы накануне праздничных и нерабочих и выходных дни

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; Законом Украины от 17.11.93 г. N 3610-XII)

Статья 54. Длительность работы в ночное время

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

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 55. Запрещение работы в ночное время

Запрещается привлечение к работе в ночное время:

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

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

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

Статья 56. Неполное рабочее время

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

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

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

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

Статья 57. Начало и окончание работы

Время начала и окончание ежедневной работы (изменения) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками изменчивости в соответствии с законодательством.

Статья 58. Работа изменениями

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

Переход с одного изменения в другое, как правило, должен происходить через каждую рабочую неделю в часы, определенные графиками изменчивости.

Статья 59. Перерывы между изменениями

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

Назначение работника на работу в течение двух изменений подряд запрещается.

Статья 60. 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 длительность работы не превышала установленной длительности рабочего дня.

Статья 61. Подытоженный учет рабочего времени

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

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

Статья 62. Ограничение сверхурочных работ

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

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

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

- 1) при проведении работ, необходимых для обороны страны, а также отвлечения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;
- 2) при проведении громадсько 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 с технических условий производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, когда прекращение ее может повлечь к порче или гибели государственного или общественного имущества, а также в случае необходимости неотложного ремонта машин, станков или другого оборудования, когда неисправность их вызывает остановку работ для значительного количества трудящихся;
- 4) при необходимости выполнения грузо-разгрузочных работ с целью недопущения или устранения простоя подвижного состава скопление ли грузов в пунктах отправки и назначения;
- 5) для продолжения работы при неявке работника, который заступает, когда работа не допускает перерыва; в этих случаях владелец или уполномоченный им орган обязан немедленно принять меры к замене змінника другим работником.

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

Статья 63. Запрещение привлечения к сверхурочным работам

К сверхурочным работам (статья 62) запрещается привлекать:

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

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

Женщины, которые имеют детей возрастом от трех до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, могут привлекаться к сверхурочным работам только по их согласию (статья 177).

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам возможно только по их согласию и при условии это не противоречит медицинским рекомендациям (статья 172).

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

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

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

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

Статья 65. Предельные нормы применения сверхурочных работ

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

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

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

Глава V
ЧАС ОТДЫХА

Статья 66. Перерыв для отдыха и питания

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания длительностью не больше 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 окончание перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

Статья 67. Выходные дни

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

Общими выходным днем является воскресенье. Вторые выходные дни при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, определяется графиком работы предприятия, учреждения, организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации, и, как правило, должен предоставляться подряд с общими выходными днями.

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

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

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

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где работа не может быть прервана в общие выходные дни в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и другие), выходные дни устанавливаются местными Советами народных депутатов.

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

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

На предприятиях, в учреждениях, организациях, остановка работы которых невозможна с производственно-технических условий или по необходимости непрерывного обслуживания населения, а также на грузо-разгрузочных работах, связанных с работой транспорта, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику изменчивости, который утверждается владельцем или уполномоченным им органом по согласованию с

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации.

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

Статья 70. Длительность еженедельного непрерывного отдыха

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

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 выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) предприятия, учреждения, организации и только в исключительных случаях, которые определяются законодательством в части второй этой статьи.

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

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

Привлечение работников к работе в выходные дни осуществляется по письменным приказу (распоряжением) владельца или уполномоченного им органа.

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

Статья 72. Компенсация за работу в выходной день

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

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

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

Статья 73. Праздничные и нерабочие дни

Установить такие праздничные дни:

1 января – Новый год
7 января – Рождество 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 незалежності України.

Работа также не осуществляется в дне религиозных праздников:

7 января – Рождество Христово
один день (воскресение) – Пасха (Пасха)
один день (воскресение) – Троица.

За предоставлением религиозных общин других (неправославных) конфессий, зарегистрированных в Украине, руководство предприятий, учреждений, организаций предоставляет лицам, которые исповедуют соответствующие религии, к трем дням отдыха в течение года для празднования их больших праздников с отработыванием за эти дни.

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

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

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

Статья 74. Ежегодные отпуска

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

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

Статья 75. Длительность ежегодного основного отпуска

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

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

Для некоторых категорий работников законодательством Украины может быть предусмотрена другая длительность ежегодного основного отпуска. При этом

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

длительность их отпуска не может быть меньше предусмотренной частью первой этой статьи.

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Статья 76. Ежегодные дополнительные отпуска и их длительность

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

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

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

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

Статья 77. Творческий отпуск

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

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

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

Статья 78. Невключение дней временной неспособности в ежегодные отпуска

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

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

Статья 78.1. неучет праздничных и нерабочих дней при определении длительности ежегодных отпусков

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

(Дополнено статьей 78.1 в соответствии с Законом Украины от 06.02.2003 г. N 490-IV)

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

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

В случае предоставления отмеченных отпусков к окончанию шестимесячного срока непрерывной работы их длительность определяется пропорционально ко отработанному

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

времени, кроме определенных законом случаев, когда эти отпуска по желанию работника предоставляются полной длительности.

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

Очередность предоставления отпусков определяется графиками, которые утверждаются владельцем или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), и приходится к известная всех работников. При составлении графиков учитываются интересы производства, личные интересы работников и возможности их отдыха.

Конкретный период предоставления ежегодных отпусков в границах, установленных графиком, согласовывается между работником и владельцем или уполномоченным им органом, который обязан письменно сообщить работнику о дате начала отпуска не пізніш как за два недели к установленному графиком сроку.

Разделение ежегодного отпуска на части любой длительности допускается на просьбу работника при условии, которое основное непрерывная ее часть будет составлять не меньше 14 календарных дней.

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

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

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

Статья 80. Перенесение ежегодного отпуска

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

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

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

- 1) временной неработоспособности работника, засвидетельствованной в установленном порядке;
- 2) выполнение работником государственных или общественных долгов, если в соответствии с законодательством он подлежит освобождению на это время от основной работы с сохранением заработной платы;
- 3) наступление срока отпуска в связи с беременностью и пологам;

4) совпадения ежегодного отпуска с отпуском в связи с обучением.

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

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

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

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

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

По желанию работников, переведенных на работу с одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, которые не использовали за предыдущим местом работы полностью или частично ежегодный основной отпуск и не получили за нее денежной компенсации, ежегодный отпуск полной длительности предоставляется к наступлению шестимесячного срока непрерывной работы после перевода.

Если работник, переведенный на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, полностью или частично не использовал ежегодные основную и дополнительные отпуска и не получил за них денежную компенсацию, то к стажу работы, который дает право на ежегодные основную и дополнительные отпуска, зачисляется время, за которое он не использовал эти отпуска за предыдущим местом работы.

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

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

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

- 1) время фактической работы (в том числе на условиях неполного рабочего времени) в течение рабочего года, за которое предоставляется отпуск;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству хранились место работы (должность) и заработная плата полностью

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, причиненного незаконным освобождением или переводом на другую работу);

3) время, когда работник фактически не работал, но за ним хранилось место работы (должность) и ему предоставлялось материальное обеспечение за общеобязательным государственным социальным страхованием, за исключением отпуска для ухода за ребенком до достижения ею трехлетнего возраста;

4) время, когда работник фактически не работал, но за ним хранилось место работы (должность) и ему не платилась заработная плата в порядке, определенном статьями 25 и 26 Закона Украины "Об отпусках", за исключением отпуска без сохранения заработной платы для ухода за ребенком до достижения ею шестилетнего возраста;

5) время обучения с отрывом от производства длительностью меньше 10 месяцев на дневных отделениях профессионально-технических учебных заведений;

6) время обучения новым профессиям (специальностям) лиц, освобожденных 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.

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

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

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

3) время работы беременных женщин, переведенных на основании медицинского вывода на более легкую работу, на которой они не претерпевают воздействие неблагоприятных производственных факторов.

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

Статья 83. Денежная компенсация за неиспользованные ежегодные отпуска

В случае освобождения работника ему платится денежная компенсация за все не использованные им дни ежегодного отпуска, а также дополнительного отпуска работникам, которые имеют детей.

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

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

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

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

Статья 84. Отпуска без сохранения заработной платы

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

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

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

Глава VI
НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 85. Нормы труда

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

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

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

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

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

Статья 86. Внедрение, замена и просмотр норм труда

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

О внедрении новых и изменение действующих норм труда владелец или уполномоченный им орган сообщает работникам не пізніш как за один месяц к внедрению.

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

Статья 87. Срок действия норм труда

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

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

Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или других работ из-за отсутствия утвержденных нормативных материалов для нормирования труда.

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

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

Статья 88. Условия труда, которые должны учитываться 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 устройств;
- 2) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременное предоставление;
- 3) своевременная поставка производства электроэнергией, газом и другими источниками энергопитания;
- 4) своевременное обеспечение технической документацией;
- 5) здоровые и безопасные условия труда (соблюдения правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, которые негативно влияют на здоровье рабочих, и т. др.).

Статья 89. Замена и просмотр единых и типовых норм

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

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

Статья 90. Порядок определения расценок при сдельной оплате труда

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

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

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

За работником, который создал изобретение, полезную модель, промышленный образец или внес рационализаторское предложение, что обусловили изменение технических норм и расценок, хранятся предыдущие расценки в течение шести месяцев от даты начала их внедрения. Предыдущие расценки хранятся и в тех случаях, когда автор отмеченных объектов интеллектуальной собственности раньше не выполнял работы, нормы и расценки на которую изменены в связи с их внедрением, и был переведен на эту работу после их внедрения.

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

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

Статья 92. Установление нормируемых заданий при почасовой оплате труда

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

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

Статья 93. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X;
исключенная в соответствии с Законом
Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Глава VII
ОПЛАТА ТРУДА

Статья 94. Заработная плата

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

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

Статья 95. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы

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

К минимальной заработной плате не включаются доплаты за работу в сверхурочное время, в тяжелых, вредных, особенно вредных условиях труда, на работах с особыми естественными 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 когда работнику, который выполнил месячную (годинну) норму труда, начисленная заработная плата ниже законодательно установленного размера минимальной заработной платы, предприятие осуществляет 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 ведения хозяйства и физических лиц.

Заработная плата подлежит индексации в установленном законодательством порядке.

(С изменениями и дополнениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; Декретами Кабинета Министров Украины от 09.12.92 г. N 7-92, от 31.12.92 г. N 23-92; законами Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР, от 01.06.2000 г. N 1766-III)

Статья 96. Тарифная система оплаты труда

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

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

Формирование тарифной сетки (схемы должностных окладов) осуществляется на основании тарифной ставки рабочего первого разряда и міжкваліфікаційних (міжпосадових) соотношений размеров тарифных ставок (должностных окладов), которые устанавливаются в размерах, не низших чем определенные генеральным, отраслевым (региональной) соглашением.

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

Квалификационные разряды повышаются в первую очередь рабочим, которые успешно выполняют установленные нормы труда и добросовестно относятся к своим трудовым обязанностям. Право на повышение разряда имеют рабочие, которые успешно выполняют работы более высокого разряда не менее как три месяца и составили квалификационный экзамен. За грубое нарушение технологической дисциплины и

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

другие серьезные нарушения, которые повлекли за собой ухудшение качества продукции, рабочему может быть снижена квалификация на один разряд. Возобновление разряда осуществляется в общем порядке, но не раньше чем через три месяца после его снижения.

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; Законом Украины от 04.01.92 г. N 2032-XII; законами Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР, от 01.06.2000 г. N 1766-III, от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

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

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

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

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

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; Законом Украины от 04.01.92 г. N 2032-XII; Декретом Кабинета Министров Украины от 31.12.92 г. N 23-92; в редакции Закона Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР; с изменениями и дополнениями, внесенными в соответствии с законами Украины от 10.07.2003 г. N 1096-IV, от 21.10.2004 г. N 2103-IV)

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

Оплата труда работников учреждений и организаций, которые финансируются из бюджета, осуществляется на основании законов и других нормативно-правовых актов

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Украины, генеральной, отраслевых, региональных соглашений, коллективных договоров, в границах бюджетных ассигнований и внебюджетных доходов.

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

Статья 99. Исключенная.

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 27.05.88 г. N 5938-XI; в редакции Закона Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; исключенная в соответствии с Законом Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

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

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

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

Статья 101. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X, от 27.05.88 г. N 5938-XI; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; исключенная в соответствии с Законом Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

Статья 102. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X; исключенная согласно Указу Президиума Верховного Совета Украинской РСР от 27.05.88 г. N 5938-XI)

Статья 1021. Оплата труда по совместительству

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

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

(Дополнено статьей 1021 в соответствии с Законом Украины от 10.09.96 г. N 357/96-ВР)

Статья 103. Сообщение работникам о внедрении новых или изменение действующих условий оплаты труда

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

О новых или изменение действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения владелец или уполномоченный им орган должен сообщить работнику не пізніш как за два месяца к их внедрению или изменению.

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

Статья 104. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

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

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается за расценками, установленными для работы, которая выполняется. В тех отраслях народного хозяйства, где за характером производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, которые выполняют такие работы, платится міжрозрядна разница. Выплата міжрозрядної разницы и условия такой выплаты устанавливаются коллективными договорами.

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

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

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

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

Статья 106. Оплата работы в сверхурочное время

По почасовой системе оплаты труда работа в сверхурочное время оплачивается в двойном размере годинної ставки.

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

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

Компенсация сверхурочных работ путем предоставления отгула не допускается.

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

Статья 107. Оплата работы в праздничные и нерабочие дни

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

1) сдельщикам – за двойными сдельными расценками;

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

3) работникам, которые получают месячный оклад, – в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный и нерабочий день осуществлялась в границах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа осуществлялась свыше месячной нормы.

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом
Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 108. Оплата работы в ночное время

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

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

Статья 109. Оплата труда за незаконченным сдельным нарядом

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

Статья 110. Сообщение работнику о размерах оплаты труда

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

- а) общая сумма заработной платы с расшифровкой по видам выплат;
- б) размеры и основания отчислений и удержаний с заработной платы;
- в) сумма заработной платы, которая принадлежит к выплате.

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

Статья 111. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

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

Брак изделий, который произошел вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаружен после принятия изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с пригодными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается в зависимости от степени пригодности продукции за сниженными расценками.

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

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

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

О начале простоя, кроме простоя структурного подразделения или всего предприятия, работник должен предупредить владельца или уполномоченный им орган или бригадира, мастера, другие должностные лица.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

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

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

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (часть друга статьи 32) уменьшается заработок по не зависящим от него причинам, осуществляется доплата к предыдущему среднему заработку в течение двух месяцев с дня перемещения.

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

Статья 115. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата платится 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 , праздничными или нерабочими выходным дни, заработная плата платится накануне.

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

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

Статья 116. Сроки расчета при освобождении

При освобождении работника выплата всех сумм, которые принадлежат ему от предприятия, учреждения, организации, осуществляется в день освобождения. Если работник в день освобождения не работал, то отмеченные суммы должны быть выплаченные не позже следующего дня после предъявления освобожденным работником требования о расчете.

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

Статья 117. Ответственность за задержку расчета при освобождении

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

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

В случае, если освобожденный работник к получению окончательного расчета станет на другую работу, размер отмеченной в части первой этой статьи компенсации уменьшается на сумму заработной платы, полученной за новым местом 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, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности предыдущая работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) на том самом или, по согласию работника, на другом предприятии, в учреждении, организации.

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

На время выполнения государственных или общественных долгов, если за действующим законодательством Украины эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Работникам, которые привлекаются к выполнению обязанностей, предусмотренных законами Украины "Об общем военном долге и военной службе" и "Об альтернативной (невоенной) службе", предоставляются гарантии и льготы в соответствии с этими законами.

(С изменениями, внесенными в соответствии с законами Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

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

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

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

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

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

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

Статья 121. Гарантии и компенсации при служебных командировках

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

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

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

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

Статья 124. Гарантии для доноров

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

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

Статья 125. Компенсация за изнашивание инструментов, принадлежащих работникам

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

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

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

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

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

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

Статья 127. Ограничение отчислений с заработной платы

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

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

1) для возврата аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, лишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод к другой местности; на хозяйственные потребности, если работник не оспаривает оснований и размера отчисления. В этих случаях владелец или уполномоченный им орган вправе издать приказ (распоряжение) об отчислении не позже одного месяца с дня окончания срока, установленного для возврата аванса, погашения задолженности, или с дня выплаты неправильно вычисленной суммы;

2) при освобождении работника к окончанию того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Отчисление за эти дни не осуществляется, если работник освобождается с работы по причинам, отмеченным в

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

пунктах 3, 5 и 6 статьи 36 и пунктах 1, 2 и 5 статьи 40 этого Кодекса, а также при направлении на обучение и в связи с переходом на пенсию;

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

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

Статья 128. Ограничение размера отчислений с заработной платы

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

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

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

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

Статья 129. Запрещение отчислений с выходного пособия, компенсационных и других выплат

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

Глава IX

ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗЛОЖЕНИИ НА РАБОТНИКОВ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ ПРЕДПРИЯТИЮ, УЧРЕЖДЕНИЮ, ОРГАНИЗАЦИИ

Статья 130. Общие основания и условия материальной ответственности работников

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

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

При наличии отмеченных оснований и условий материальная ответственность может быть положенная независимо от привлечения работника до дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

На работников не может быть положенная ответственность за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за не полученные предприятием, учреждением, организацией прибыли и за вред, причиненный работником, что пребывал в состоянии крайней необходимости.

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

(С дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.12.76 г. N 1616-IX, от 27.06.86 г. N 2444-XI; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

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

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

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

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

Статья 132. Материальная ответственность в границах среднего месячного заработка

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

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается только в случаях, отмеченных в законодательстве.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 21.12.83 г. N 6237-X, от 27.06.86 г. N 2444-XI; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 133. Случаи ограниченной материальной ответственности работников

В соответствии с законодательством ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники – за извращение или уничтожение из-за небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, – в размере причиненного по их вине вреда, но не больше своего среднего месячного заработка. В таком же размере работники несут материальную ответственность за извращение или уничтожение из-за 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 вреда, но не больше своего среднего месячного заработка, если вред предприятию, учреждению, организации причинены лишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, неупотреблением необходимых мер к предотвращению простоев, выпускной недоброкачественной продукции, хищению, уничтожению и извращению материальных или денежных ценностей.

3) исключено

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.12.76 г. N 1616-IX, от 21.12.83 г. N 6237-X, от 27.06.86 г. N 2444-XI; законами Украины от 18.02.92 г. N 2134-XII, от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 134. Случаи полной материальной ответственности

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

- 1) между работником и предприятием, учреждением, организацией в соответствии со статьей 1351 этого Кодекса заключен письменный договор о взятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение целостности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;
- 2) имущество и другие ценности были получено работником под отчет за разовой доверенностью или по другим разовым документам;
- 3) вреда нанесено действиями работника, которые имеют признаки деяний, что преследовались в уголовном порядке;
- 4) вреда нанесено работником, который был в нетрезвом состоянии;
- 5) вреда нанесено недостатчей, преднамеренным уничтожением или преднамеренным извращением 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 вред, причиненный предприятию, учреждению, организации при выполнении трудовых обязанностей;
- 7) вреда нанесено не при выполнении трудовых обязанностей;
- 8) служебное лицо виновная в незаконном освобождении или переводе работника на другую работу;
- 9) руководитель предприятия, учреждения, организации всех форм собственности, виновный в несвоевременной выплате заработной платы свыше одного месяца, что повлекло к выплате компенсаций за нарушение сроков ее выплаты, и при условии, что Государственный бюджет Украины и местные бюджеты, юридические лица государственной формы собственности не имеют задолженности перед этим предприятием.

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

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

Статья 1351. Письменные договоры о полной материальной ответственности

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

(Дополнено статьей 1351 согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.12.76 г. N 1616-IX; с изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 1352. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

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

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

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

(Дополнено статьей 1352 согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.12.76 г. N 1616-IX; с изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X, от 24.01.83 г. N 4617-X; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Статья 1353. Определения размера вреда

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

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

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер вреда, причиненного хищением или недостачей

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Законодательством может быть установлен отдельный порядок определения размера вреда, который подлежит покрытию, в том числе в кратном вычислении, причиненной предприятию, учреждению, организации хищением, преднамеренным извращением, 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.

(Дополнено статьей 1353 согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.12.76 г. N 1616-IX; с изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X, от 27.06.86 г. N 2444-XI; Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 136. Порядок покрытия вреда, причиненного работником

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

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

В остатке случаев покрытие вреда осуществляется путем предоставления владельцем или уполномоченным им органом иска к районному, районному в городе, городского или мѣськрайонного суда.

Взыскание с руководителей предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального вреда в судебном порядке осуществляется за иском вышестоящий в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора.

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

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

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.12.76 г. N 1616-IX)

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

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

Глава X
ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Статья 139. Обязанности работников

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

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

Статья 140. Обеспечение трудовой дисциплины

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

В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой общительной требовательности к работникам, которые недобросовестно выполняют трудовые обязанности. Относительно отдельных недобросовестных работников применяются в необходимых случаях мероприятия дисциплинарного и общественного воздействия.

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

Статья 141. Обязанности владельца или уполномоченного им органа

Владелец или уполномоченный им орган должен 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 потребностям и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

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

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

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

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X,
от 27.02.85 г. N 8474-X;
Законом Украины от 18.02.92 г. N 2134-XII)

Статья 143. Поощрение за успехи в работе

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

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

Статья 144. Порядок применения поощрений

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

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

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

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

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

Статья 146. Поощрение за особые трудовые заслуги

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

Статья 147. Взыскание за нарушение трудовой дисциплины

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

- 1) выговор;
- 2) освобождение.

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам
Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 21.12.83 г. N 6237-X,
от 27.06.86 г. N 2444-XI,
от 27.05.88 г. N 5938-XI;

Законом Украинской
РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
Законом Украины от 18.02.92 г. N 2134-XII)

Статья 147.1. Органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

На работников, которые несут дисциплинарную ответственность за уставами, положениями и другими актами законодательства о дисциплине, дисциплинарные взыскания могут накладываться также органами, вышестоящий относительно органов, указанных в части первой этой статьи.

Работники, которые занимают выборные должности, могут быть освобождены только по решению органа, который их избрал, и только по причинам, предусмотренным законодательством.

(Дополнено статьей 1471 в соответствии с
Законом Украины от 18.02.92 г. N 2134-XII)

Статья 148. Срок для применения дисциплинарного взыскания

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

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

Статья 149. Порядок применения дисциплинарных взысканий

К применению дисциплинарного взыскания владелец или уполномоченный им орган должен затребовать от нарушителя трудовой дисциплины письменные объяснения.

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

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

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

Статья 150. Обжалование дисциплинарного взыскания

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

Статья 151. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года с дня наложения дисциплинарного взыскания работника не будет подданно новому дисциплинарному взысканию, то он считается таким, который не имел дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

или его органа

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

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

Глава XI ОХРАНА ТРУДА

Статья 153. Создание безопасных и безвредных условий труды

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

Обеспечение безопасных и безвредных условий труда полагается на владельца 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, что используются работником, а также санитарно-бытовые условия должны отвечать требованиям нормативных актов об охране труда.

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

Владелец или уполномоченный им орган не вправе требовать от работника выполнения работы, сочетаемой с явной опасностью для жизни, а также в условиях, которые не отвечают законодательству об охране труда. Работник имеет право отказаться от порученной работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья или людей, которые его окружают, и окружающей среды.

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

На владельца или уполномоченный им орган полагается систематическое проведение инструктажу (обучение) работников по вопросам охраны труда, противопожарной охраны.

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

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

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

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

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

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

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

Владелец, который создал новое предприятие, обязан получить от органов государственного надзора за охраной труда разрешение на начало его работы.

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

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

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

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

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 предоставлено действие правовых норм, обязательных для выполнения.

Проработка и принятие новых, просмотр 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 относительно охраны труда и согласовываться с органами государственного надзора за охраной труда.

В случае отсутствия в нормативных актах об охране труда требований, которые необходимо выполнить для обеспечения безопасных и безвредных условий труда на определенных работах, владелец или уполномоченный им орган обязан употребить

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

согласованных с органами государственного надзора за охраной труда мероприятий, которые обеспечат безопасность работников.

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

Статья 158. Долг владельца или уполномоченного им органа относительно облегчения и оздоровления условий труда работников

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

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

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

Работник обязанный:

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;

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

проходить в установленном порядке предыдущие и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

Постоянный контроль за соблюдением работниками требований нормативных актов об охране труда полагается на владельца 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.

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

Статья 161. Меры относительно охраны труда

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

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

Статья 162. Средства на меры по охране труда

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

Порядок использования отмеченных средств и материалов определяется в коллективных договорах.

Трудовые коллективы контролируют использование средств, назначенных на охрану труда.

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

Статья 163. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

На работах со 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.

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

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

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

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

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

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

Статья 165. Выдача мыла и обезвреживающих средств

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

Статья 166. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

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

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

Статья 167. Обеспечение работников горячих цехов газифицированной соленой водой

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

Цеха и производственные участки, где организуется поставка газифицированной соленой водой, определяются органами санитарного надзора по согласованию со владельцем или уполномоченным им органом.

Статья 168. Перерывы в работе для обогрева и отдыха

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

Статья 169. Обязательные медицинские осмотры работников определенных категорий

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

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

Статья 170. Перевод на более легкую работу

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с законами Украины от 15.12.93 г. N 3694-XII, от 16.01.2003 г. N 429-IV)

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

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

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

Статья 172. Применение труда инвалидов

В случаях, предусмотренных законодательством, на владельца или уполномоченный им орган полагается долг организовать обучение, переквалификацию и трудоустройство инвалидов в соответствии с медицинскими рекомендациями, установить на их просьбу 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 (статье 55, 63).

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

Статья 173. Возмещение ущерба в случае подрыва здоровья работников

Вред, причиненный работникам увечьем или другим подрывом здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, возмещается в установленном законодательством порядке.

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

Статья 173.1. Исключенная.

(Дополнено статьей 173.1 в соответствии с Законом Украины от 15.12.93 г. N 3694-XII; исключенная в соответствии с Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356-XIV)

Глава XII
ТРУД ЖЕНЩИН

Статья 174. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

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

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

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; в редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694-XII)

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 допускается как временное мероприятие.

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

Отмеченные в части первой этой статьи ограничения не распространяются на женщин, которые работают на предприятиях, где заняты только члены одной семьи.

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

Статья 176. Запрещение привлечения беременных женщин и женщин, которые имеют детей возрастом до трех лет, к ночным, сверхурочным работам, работ в выходные дни и направления их в командировку

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направления в командировку беременных женщин и женщин, которые имеют детей возрастом до трех лет.

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

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

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

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

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

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

К разрешению вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским выводом другой работы, которая является более легкой и исключает 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, которые имеют детей возрастом до трех лет, в случае невозможности выполнения предыдущей работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка за предыдущей работой до достижения ребенком возраста трех лет.

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

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

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

На основании медицинского вывода женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск в связи с беременностью и пологам длительностью 70 календарных дней к пологам и 56 (в случае рождения двух и больше детей и в случае осложнения пологов - 70) календарных дней после пологов, начиная с дня пологов.

Длительность отпуска в связи с беременностью и пологам вычисляется суммарно и составляет 126 календарных дней (140 календарных дней - в случае рождения двух и больше детей и в случае осложнения пологов). Она предоставляется женщинам полностью независимо от количества дней, фактически использованных к пологам.

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

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

Отпуск для ухода за ребенком до достижения ею возраста трех лет не предоставляется, если ребенок состоит на государственном удержании.

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

Отпуска для ухода за ребенком, предусмотренные частями третьей, четвертой и шестой этой статьи, могут быть использованы полностью или частями также отцом ребенка, бабой, дедом или другими родственниками, которые фактически ухаживают за ребенком.

По желанию женщины или лиц, отмеченных в части седьмой этой статьи, в период пребывания их в отпуске для ухода за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или дома. При этом за ними хранится право на получение помощи в период отпуска для ухода за ребенком до достижения ею трехлетнего возраста.

(С изменениями и дополнениями, внесенными в соответствии с указами Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X, от 30.10.87 г. N 4841-XI; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; законами Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV, от 16.01.2003 г. N 429-IV)

Статья 180. Присоединение ежегодного отпуска к отпуску в связи с беременностью и пологам

В случае предоставления женщинам отпуска в связи с беременностью и пологам владелец или уполномоченный им орган обязан по заявлению женщины присоединить к ней ежегодные основной и дополнительный отпуска независимо от длительности ее работы на данном предприятии, в учреждении, организации в текущем рабочем году.

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

Статья 181. Порядок предоставления отпуска для ухода за ребенком и зачисления ее к стажу работы

Отпуск для ухода за ребенком до достижения ею трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 этого Кодекса) предоставляются по заявлению женщины или лиц, отмеченных в части седьмой статье 179 этого Кодекса, полностью или частично в пределах установленного периода и оформляются приказом (распоряжением) владельца или уполномоченного им органа.

Отпуск для ухода за ребенком до достижения ею трехлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы (части третья и шестая статьи 179 этого Кодекса) зачисляются как к общему, так и к непрерывному стажу работы и к стажу работы за специальностью. Время отпусков, отмеченных в этой статье, к стажу работы, который дает право на ежегодный отпуск, не зачисляется.

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады
Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X;
Закона Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Статья 182. Отпуска женщинам, которые усыновили детей

Женщинам, которые усыновили новорожденных детей непосредственно с родильного дома, предоставляется отпуск с дня усыновления длительностью 56 календарных дней (70 календарных дней – при усыновлении двух и больше детей) с выплатой государственной помощи в установленном порядке.

Женщинам, которые усыновили ребенка, предоставляются отпуска для ухода за нею на условиях и в порядке, установленных статьями 179 и 181 этого Кодекса.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X,
от 21.12.83 г. N 6237-X;
Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Статья 182.1. Дополнительный отпуск работникам, которые имеют детей

Женщине, которая работает и имеет двух или больше детей возрастом до 15 лет, или ребенка-инвалида, или которая усыновила ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также лицу, которое взяло ребенка под опеку, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью 7 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней (статья 73 этого Кодекса).

При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска ее общая длительность не может превышать 14 календарных дней.

Отмеченная в части первой этой статьи отпуск предоставляется свыше ежегодных отпусков, предусмотренных статьями 75 и 76 этого Кодекса, а также свыше ежегодных отпусков, установленных другими законами и нормативно-правовыми актами, и переносится на другой период или продолжается в порядке, определенном статьей 80 этого Кодекса.

(Дополнено статьей 182.1 в соответствии с
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV;
с изменениями и дополнениями, внесенными согласно
с законами Украины от 06.02.2003 г. N 490-IV,
от 22.10.2004 г. N 2128-IV)

Статья 183. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, которые имеют детей возрастом до полтора года, предоставляются, кроме общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа длительностью не меньше тридцати минут каждая.

При наличии двух и больше грудных детей длительность перерыва устанавливается не меньше часа.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются владельцем или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации и с учетом желания матери.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются за средним заработком.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X, от 30.10.87 г. N 4841-XI; Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Статья 184. Гарантии при принятии на работу и запрещение освобождения беременных женщин и женщин, которые имеют детей

Запрещается отказывать женщинам в принятии на работу и снижать им заработную плату с мотивов, связанных с беременностью или наличием детей возрастом до трех лет, а одиноким матерям – за наличием ребенка возрастом до четырнадцати лет или ребенка-инвалида.

При отказе в принятии на работу отмеченным категориям женщин владелец или уполномоченный им орган обязаны сообщать им причинам отказа в письменной форме. Отказ в принятии на работу может быть обжаловано в судебном порядке.

Освобождение беременных женщин и женщин, которые имеют детей возрастом до трех лет (до шести лет – часть шестая статьи 179), одиноким матерей при наличии ребенка возрастом до четырнадцати лет или ребенка-инвалида по инициативе владельца или уполномоченного им органа не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается освобождение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство отмеченных женщин осуществляется также в случаях их освобождения после окончания срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними хранится средняя заработная плата, но не больше трех месяцев с дня окончания срочного трудового договора.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 30.10.87 г. N 4841-XI; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356-XIV)

Статья 185. Предоставление беременным женщинам и женщинам, которые имеют детей возрастом до четырнадцати лет, путевок к санаториям и домам отдыха и предоставление им материальной помощи

Владелец или уполномоченный им орган должен в случае необходимости выдавать беременным женщинам и женщинам, которые имеют детей возрастом до четырнадцати лет или детей-инвалидов, путевки к санаториям и домам отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X;
в редакции Закона Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 186. Обслуживание матери на предприятиях, в организациях

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

Статья 186.1. Гарантии лицам, которые воспитывают малолетних детей без матери

Гарантии, установленные статьями 56, 176, 177, частями третьей – восьмой статьи 179, статьями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 этого Кодекса, распространяются также на родителей, которые воспитывают детей без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также на опекунов (попечителей).

(Дополнено статьей 186.1 в соответствии с Законом
Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Глава XIII ТРУД МОЛОДЕЖИ

Статья 187. Права несовершеннолетних в трудовых отношениях

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 188. Возраст, с которого допускается принятие на работу

Не допускается принятие на работу лиц более младше шестнадцати лет.

По согласию одного из родителей или лица, что его заменяет, могут, как исключение, приниматься на работу лица, которые достигли пятнадцати лет.

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается принятие на работу учеников общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкой работы, которое не причиняет вред здоровью и не нарушает процесса обучения, в свободное от обучения время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста по согласию одного из родителей или лица, что его заменяет.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X;
Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
Законом Украины от 05.06.92 г. N 2418-XII)

Статья 189. Учет работников, которые не достигли восемнадцати лет

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

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Запрещается применение труда лиц более младше восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах со вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

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

Перечень тяжелых работ и работ со вредными и опасными условиями труда, а также предельные нормы поднимания и перемещения тяжелых вещей лицами более младше восемнадцати лет утверждаются Министерством здравоохранения Украины по согласованию с Государственным комитетом Украины по надзору за охраной труда.

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

Статья 191. Медицинские осмотры лиц более младше восемнадцати лет

Все лица более младше восемнадцати лет принимаются на работу только после предыдущего медицинского осмотра и в дальнейшем, к достижению 21 года, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

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

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

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

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

Статья 193. Нормы выработки для молодых рабочих

Для рабочих возрастом до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенному рабочему времени для лиц, которые не достигли восемнадцати лет.

Для молодых рабочих, которые поступают на предприятие, в организацию после окончания общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также для тех, которые прошли обучения непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определенные ими сроки могут утверждаться сниженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются владельцем или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X)

Статья 194. Оплата труда работников более младше восемнадцати лет при сокращенной длительности ежедневной работы

Заработная плата работникам более младше восемнадцати лет при сокращенной длительности ежедневной работы платится в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной длительности ежедневной работы.

Труд работников более младше восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается за сдельными расценками, установленными для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое длительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с длительностью ежедневной работы взрослых работников.

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Оплата труда учеников общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, которые работают в свободное от обучения время, осуществляется пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия могут устанавливать ученикам доплаты к заработной плате.

(С дополнениями, внесенными в соответствии с
Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 195. Отпуска работникам возрастом до восемнадцати лет

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

Ежегодные отпуска работникам возрастом до восемнадцати лет полной длительности в первый год работы предоставляются по их заявлению к наступлению шестимесячного срока непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X;
в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

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

Для всех предприятий и организаций устанавливается броня принятия на работу и профессиональное обучение на производстве молодежи, которая закончила общеобразовательные школы, профессиональные учебно-воспитательные заведения, а также других лиц более младше восемнадцати лет.

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

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

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X;
Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР)

Статья 197. Предоставление молодежи первого рабочего места

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

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

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

Статья 198. Ограничение освобождения работников более младше восемнадцати лет

Освобождение работников более младше восемнадцати лет по инициативе владельца или уполномоченного им органа допускается, кроме соблюдения общего порядка

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

освобождения, только по согласию районной (городской) комиссии в делах несовершеннолетних. При этом освобождение по причинам, отмеченным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 40 этого Кодекса, осуществляется только в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

Статья 199. Расторжение трудового договора с несовершеннолетним по требованию его родителей или другие лица

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

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

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) предприятия, учреждения, организации и владелец или уполномоченный им орган рассматривают вопрос о поощрении молодых работников, распределение для них жилища и мест в общежитиях, охрану труда, их освобождения, использование средств на развитие культурно-массовой и спортивной работы при участии представителя молодежной организации на условиях, определенных коллективным договором.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X;
в редакции Закона Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР;
с изменениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Глава XIV

ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ СОЧЕТАЮТ РОБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 201. Организация производственного обучения

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

Статья 202. Создание необходимых условий для сочетания работы с обучением

Работникам, которые проходят производственное обучение или учатся в учебных заведениях без отрыва от производства, владелец или уполномоченный им орган должен создавать необходимые условия для сочетания работы с обучением.

(С изменениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Статья 203. Поощрения работников, которые сочетают работу с обучением

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

(С изменениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

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 осуществляются в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрасту, профессий и производства.

Статья 205. Недопустимость привлечения к работе, что не касается специальности, которая изучается

В период производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям работники не могут использоваться на любой работе, что не касается специальности, которая изучается ими.

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 в соответствии с приобретенной им квалификацией и присвоенным разрядом.

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

За время прохождения производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям работникам платится заработная плата в порядке и в размерах, которые определяются законодательством.

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

Для работников, которые учатся без отрыва от производства в средних и профессионально-технических учебных заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная длительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке; им предоставляются также и другие льготы.

(С изменениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

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

Для работников, которые успешно учатся в средних общеобразовательных вечерних (переменных) школах, классах, группах с глазной, 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 как на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней меняется в зависимости от длительности рабочего изменения при сохранении количества свободных от работы часов.

Работникам, отмеченным в части первой этой статьи, за время освобождения от работы платится 50 процентов средней заработной платы за основным местом работы, но не ниже минимального размера заработной платы.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 21.12.83 г. N 6237-X;
Законом Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Статья 210. Освобождение от работы без сохранения заработной платы работников, которые учатся в средних учебных заведениях

Владелец или уполномоченный им орган может предоставлять без вреда для производственной деятельности работникам, которые учатся в средних общеобразовательных вечерних (переменных) школах, классах, группах с глазной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, по их желанию, в период учебного года без сохранения заработной платы один-два свободных от работы дни на неделю.

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады
Украинской РСР от 21.12.83 г. N 6237-X;
Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Статья 211. Дополнительный отпуск в связи с обучением в средних учебных заведениях

Работникам, которые добывают общее среднее образование в средних общеобразовательных вечерних (переменных) школах, классах, группах с глазной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на период составления:

- 1) выпускных экзаменов в основной школе – длительностью 10 календарных дней;
- 2) выпускных экзаменов в старшей школе – длительностью 23 календарных дни;
- 3) переводных экзаменов в основной и старшей школах – от 4 до 6 календарных дней.

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

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

Статья 212. Время предоставления ежегодных отпусков работникам, которые учатся в учебных заведениях

Работникам, которые учатся в учебных заведениях без отрыва от производства, ежегодные отпуска по их желанию присоединяются ко времени проведения установочных занятий, выполнению лабораторных работ, составлению зачетов и экзаменов, времени подготовки и защите дипломного проекта и других работ, предусмотренных учебной программой.

Работникам, которые учатся в средних общеобразовательных вечерних (переменных) школах, классах, группах с глазной, заочной формами обучения при общеобразовательных школах, ежегодные отпуска по их желанию предоставляются с таким расчетом, чтобы они могли быть использованные до начала обучения в этих заведениях.

Работникам, которые успешно учатся в учебных заведениях без отрыва от производства и желают присоединить отпуск ко времени проведения установочных занятий, выполнение лабораторных работ, составление зачетов и экзаменов, времени подготовки и защите дипломного проекта и других работ, предусмотренных учебной программой, ежегодные отпуска полной длительности за первый год работы предоставляются к наступлению шестимесячного срока непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховной Рады
Украинской РСР от 21.12.83 г. N 6237-X;
Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Статья 213. Дополнительный отпуск в связи с обучением в профессионально-технических учебных заведениях

Работникам, которые успешно учатся на вечерних отделениях профессионально-технических учебных заведений, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для подготовки и составления экзаменов общей длительностью 35 календарных дней в течение учебного года.

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

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

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы длительностью 15 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к местонахождению учебного заведения и назад.

Работникам, которые учатся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, в период учебного года предоставляется, по их желанию, один свободный от работы день на неделю без сохранения заработной платы. Для составления выпускных экзаменов им предоставляется дополнительный отпуск на условиях, предусмотренных частью первой этой статьи.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 21.12.83 г. N 6237-X; в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Статья 215. Льготы работникам, которые учатся в высших учебных заведениях

Работникам, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения, предоставляются дополнительные отпуска в связи с обучением, а также другие льготы, предусмотренные законодательством.

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР; в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Статья 216. Дополнительный отпуск в связи с обучением в высших учебных заведениях, учебных учебных заведениях післядипломної и аспірантурі

Работникам, которые успешно учатся без отрыва от производства в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) на период установочных занятий, выполнение лабораторных работ, составление зачетов и экзаменов для тех, кто учится на первом и втором курсах в высших учебных заведениях:

первого и второго уровней аккредитации с вечерней формой обучения – 10 календарных дней,

третьего и четвертого уровней аккредитации с вечерней формой обучения – 20 календарных дней,

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

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

2) на период установочных занятий, выполнение лабораторных работ, составление зачетов и экзаменов для тех, кто учится на третьем и следующих курсах в высших учебных заведениях:

первого и второго уровней аккредитации с вечерней формой обучения – 20 календарных дней,

третьего и четвертого уровней аккредитации с вечерней формой обучения – 30 календарных дней,

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

3) на период составления государственных экзаменов в высших учебных заведениях независимо от уровня аккредитации – 30 календарных дней;

4) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) студентам, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения первого и второго уровней аккредитации, – два месяца, а в высших учебных заведениях третьего и четвертого уровней аккредитации – четыре месяца.

Длительность дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, которые добывают второе (следующую) высшее образование по заочной (вечерней) форме обучения в учебных заведениях післядипломної и высших учебных заведениях, которые имеют в своем подчинении подразделения післядипломної образования, определяется как для лиц, которые учатся на третьем и следующих курсах высшего учебного заведения соответствующего уровня аккредитации.

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

Работникам, которые учатся без отрыва от производства в аспирантуре и успешно выполняют индивидуальный план подготовки, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью 30 календарных дней.

Для работников, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения, где учебный процесс имеет свои особенности, законодательством может устанавливаться другая длительность отпусков в связи с обучением.

Отпуска, предусмотренные пунктами 1 и 2 части первой и частью четвертой этой статьи, предоставляются на протяжении учебного года.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 21.12.83 г. N 6237-X; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР; от 18.09.98 г. N 117-XIV, от 06.02.2003 г. N 490-IV)

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

На время дополнительных отпусков в связи с обучением (статьи 211, 213, 216 этого Кодекса) за работниками за основным местом работы хранится средняя заработная плата.

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

Статья 218. Предоставления работникам, которые учатся в высших учебных заведениях и аспирантуре, свободных от работы дней

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Работникам, которые учатся на последних курсах высших учебных заведений, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или составления 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 меняется в зависимости от длительности рабочего изменения при условии сохранения общего количества свободных от работы часов.

В течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или составления государственных экзаменов работникам, по их желанию, может быть предоставлено дополнительно еще один-два свободных от работы дни на неделю без сохранения заработной платы.

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

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

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

Статья 219. Оплата проезда к месту нахождения высшего учебного заведения

Владелец или уполномоченный им орган оплачивает работникам, которые учатся в высших учебных заведениях с вечерней и заочной формами обучения, проезд к месту нахождения учебного заведения и назад один раз в год на установочные занятия, для выполнения лабораторных работ и составления зачетов и экзаменов – в размере 50 процентов стоимости проезда.

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

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 21.12.83 г. N 6237-X;
в редакции Закона Украины от 18.09.98 г. N 117-XIV)

Статья 220. Ограничение сверхурочных работ для работников, которые учатся

Работников, которые учатся без отрыва от производства в средних и профессионально-технических учебных заведениях, запрещается привлекать в дни занятий к сверхурочным работам.

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

Глава XV
ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

(Глава с изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 05.06.75 г. N 3866-VIII,
от 24.12.76 г. N 1616-IX,
от 24.01.83 г. N 4617-X,
от 21.12.83 г. N 6237-X,
от 27.05.88 г. N 5938-XI;
Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII;
в редакции Закона Украины от 18.02.92 г. N 2134-XII)

Статья 221. Органы, которые рассматривают трудовые споры

Трудовые споры рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) районными, районными в городе, городскими или міськрайонными судами.

Такой порядок рассмотрения трудовых споров, которые возникают между работником и владельцем или уполномоченным им органом, применяется независимо от формы трудового договора.

Установленный порядок рассмотрения трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной платной должности членов общественных и других объединений граждан по решению органов, что их избрали.

(С изменениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 15.05.2003 г. N 762-IV)

Статья 222. Порядок рассмотрения трудовых споров некоторых категорий работников

Особенности рассмотрения трудовых споров судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и других учреждений прокуратуры, которые имеют классных чини, устанавливаются законодательством.

Статья 223. Организация комиссий по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам выбирается общими собраниями (конференцией) чо трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее как 15 человек.

Порядок избрания, численность, состав и срок полномочий комиссии определяются общими собраниями (конференцией) чо трудового коллектива предприятия, учреждения, организации. При этом количество рабочих в составе комиссии по трудовым спорам предприятия должно быть не меньше половины ее состава.

Комиссия по трудовым спорам выбирает со своего состава голову, его заместителей и секретаря комиссии.

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

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

Организационно-техническое обеспечение комиссии по трудовым спорам (предоставления оборудованного помещения, печатной и другой техники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т. др.) осуществляется владельцем или уполномоченным им органом.

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

Статья 224. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, которые возникают на предприятиях, в учреждениях, организациях, за исключением споров, отмеченных в статьях 222, 232 этого Кодекса.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзной организации, что представляет его интересы, не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах со владельцем или уполномоченным им органом.

Статья 225. Сроки обращения к комиссии по трудовым спорам и порядок принятия заявлений работника

Работник может обратиться к комиссии по трудовым спорам в трехмесячный срок с дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в спорах о выплате принадлежащей ему заработной платы – без ограничения любым сроком.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его обновить.

Заявление работника, которое поступило в комиссию, подлежит обязательной регистрации.

(С дополнениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 11.07.2001 г. N 2620-III)

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

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок с дня предоставления заявления. Споры должны рассматриваться в присутствии работника, который подал заявление, представителей владельца или уполномоченный им орган. Рассмотрение спора из-за отсутствия работника допускается только по его письменному заявлению. По желанию работника при рассмотрении спора от его имени может выступать представитель профсоюзного органа или за выбором работника другое лицо, в том числе адвокат.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается к следующему заседанию. При повторной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии этого заявления с рассмотрения, которое не лишает работника права подать заявление опять в пределах трехмесячного срока с дня, когда работник узнал или должен была 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 владельца или уполномоченного им органа необходимые расчеты и документы.

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

Работник и владелец или уполномоченный им орган имеют право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством голосов членов комиссии, что присутствуют на заседании. Член комиссии, которому заявлен отвод, не берет участия в разрешении вопроса об отводе.

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

Статья 227. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов ее членов, что присутствуют на заседании.

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

В решении указываются: полное наименование предприятия, учреждения, организации, фамилия, имя и отчество работника, который обратился к комиссии, или его представителю, дата обращения к комиссии и дата рассмотрения спора, суть спора, фамилии членов комиссии, владельца или представителей уполномоченного им органа, результаты голосования и мотивированное решение комиссии.

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

Статья 228. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам

В случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам работник или владелец или уполномоченный им орган могут обжаловать ее решение в суд в десятидневный срок с дня вручения им выписки с протокола заседания комиссии или его копии. Пропуск указанного срока не является основанием отказа в принятии заявления. Признав причины пропуска почтенными, суд может обновить этот срок и рассмотреть спор по существу. В случае когда пропущенный срок не будет обновлено, заявление не рассматривается, и остается в силе решения комиссии по трудовым спорам.

Статья 229. Срок выполнения решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит выполнению владельцем или уполномоченным им органом в трехдневный срок по окончании десяти дней, предусмотренных на их обжалование (статья 228), за исключением случаев, предусмотренных частью пятой статьи 235 этого Кодекса.

Статья 230. Порядок выполнения решения комиссии по трудовым спорам

В случае невыполнения владельцем или уполномоченным им органом решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 229) работнику комиссией по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации выдается удостоверение, которое имеет силу исполнительного письма.

В удостоверении указываются наименования органа, который вынес решение относительно трудового спора, дата принятия и выдачи и номер решения, фамилию, имя, отчество и адрес взыскателя, наименование и адрес должника, номера его счетов в банках, решения по существу спора, срок предъявления удостоверения к исполнению. Удостоверение удостоверяется подписью головы или заместителя председателя комиссии по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации и печатью комиссии по трудовым спорам.

Удостоверение не выдается, если работник или владелец или уполномоченный им орган обратился в установленный статьей 228 срок с заявлением о разрешении трудового спора к районному, районному в городе, городского или міськрайонного суда.

На основании удостоверения, предъявленного не позже трехмесячного срока к районному, городскому (города областного значения), районному в городе отделу государственной исполнительной службы, государственный исполнитель выполняет решение комиссии по трудовым спорам в принудительном порядке.

(С изменениями, внесенными в соответствии с законами Украины от 19.10.2000 г. N 2056-III, от 15.05.2003 г. N 762-IV)

Статья 231. Рассмотрение трудовых споров в районных, районных в городе, городских или міськрайонных судах

В районных, районных в городе, городских или міськрайонных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

1) работника или владельца или 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.

(С изменениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 15.05.2003 г. N 762-IV)

Статья 232. Трудовые споры, которые подлежат непосредственному рассмотрению в районных, районных в городе, городских или мѣськрайонных судах

Непосредственно в районных, районных в городе, городских или мѣськрайонных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников предприятий, учреждений, организаций, где комиссии по трудовым спорам не выбираются;

2) работников о возобновлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, изменение даты и формулировку причины освобождения, оплату за время вынужденного прогула или выполнение нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, указанных в части третьей статье 221 и статьи 222 этого Кодекса;

3) руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого отделенного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, учреждения, организации, его заместителей, а также служебных лиц таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и служебные лица государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля по ценам; руководящих работников, которые выбираются, утверждаются или назначаются на должности государственными органами, органами местного и регионального самоуправления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан по вопросам освобождения, изменения даты и формулировка причины освобождения, перевод на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула и наложение дисциплинарных взысканий, за исключением споров работников, указанных в части третьей статье 221 и статьи 222 этого Кодекса;

4) владельца или уполномоченного им органа о возмещении работниками материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации;

5) работников в вопросе применения законодательства о труде, который в соответствии с действующим законодательством предварительно был решен владельцем или уполномоченным им органом и выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации (подразделения) в пределах предоставленных им прав.

Непосредственно в районных, районных в городе, городских или мѣськрайонных судах рассматриваются также споры об отказе в принятии на работу:

1) работников, приглашенных на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации;

2) молодых специалистов, которые закончили высшее учебное заведение и в установленном порядке направлены на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;

3) беременных женщин, женщин, которые имеют детей возрастом до трех лет или ребенка-инвалида, а одиноких матерей – при наличии ребенка возрастом до 14 лет;

4) выборных работников после окончания срока полномочий;

5) работников, которым предоставлено право повторного принятия на работу;

б) других лиц, с которыми владелец или уполномоченный им орган в соответствии с действующим законодательством обязан заключить трудовой договор.

(С изменениями и дополнениями, внесенными в соответствии с законами Украины от 19.11.93 г. N 3632-XII, от 19.01.95 г. N 6/95-ВР, от 15.05.2003 г. N 762-IV, от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Статья 233. Сроки обращения к районному, районному в городе, городского или мѣськрайонного суда за разрешением трудовых споров

Работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора непосредственно к районному, районному в городе, городского или мѣськрайонного суда в трехмесячный срок с дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в делах об освобождении – в месячный срок с дня вручения копии приказа об освобождении или с дня выдачи трудовой книжки.

В случае нарушения законодательства об оплате труда работник имеет право обратиться в суд с иском о взыскании принадлежащей ему заработной платы без ограничения любым сроком.

Для обращения владельца или уполномоченного им органа в суд в вопросах взыскания с работника материального вреда, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год с дня выявления причиненного работником вреда.

Установленный частью третьей этой статьи срок применяется и при обращении к суду вышестоящий органа или прокурора.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно с законами Украины от 11.07.2001 г. N 2620-III, от 15.05.2003 г. N 762-IV)

Статья 234. Возобновление судорог сроков, пропущенных с уважительных причин

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных статьей 233 этого Кодекса, районный, районный в городе, городской или мѣськрайонный суд может обновить эти сроки.

(С изменениями, внесенными в соответствии с Законом Украины от 15.05.2003 г. N 762-IV)

Статья 235. Возобновление на работе и изменение формулировки причин освобождения

В случае освобождения без законного основания или незаконного перевода на другую работу работник должен быть обновлен на предыдущей работе органом, который рассматривает трудовой спор.

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

В случае признания формулировки причины освобождения неправильным или таким, которое не отвечает действующему законодательству, в случаях, когда это не тянет возобновления работника на работе, орган, который рассматривает трудовой спор,

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

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

Решение о возобновлении на работе незаконно освобожденного или переведенного на другую работу работника, принятом органом, который рассматривает трудовой спор, подлежит немедленному исполнению.

Статья 236. Оплата вынужденного прогула при задержке выполнении решения о возобновлении на работе работника

В случае задержки владельцем или уполномоченным им органом выполнения решения органа, который рассматривал трудовой спор о возобновлении на работе незаконно освобожденного или переведенного на другую работу работника, этот орган выносит постановление о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за время задержки.

Статья 237. Возложение материальной ответственности на служебное лицо, виновное в незаконном освобождении или переводе работника

Суд возлагает на служебное лицо, виновное в незаконном освобождении или переводе работника на другую работу, долг покрыть вред, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой работнику времени вынужденного прогула или времени выполнения нижеоплачиваемой работы. Такой долг полагается, если освобождение перевод ли осуществлено с нарушением закона или если владелец или уполномоченный им орган остановил выполнение решения суда о возобновлении на работе.

Статья 237.1. Возмещения владельцем или уполномоченным им органом морального вреда

Возмещение владельцем или уполномоченным им органом морального вреда работнику осуществляется в случае, если нарушение его законных прав повлекли к моральным страданиям, потери нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Порядок возмещения морального ущерба определяется законодательством.

(Дополнено статьей 237.1 в соответствии с Законом Украины от 24.12.99 г. N 1356-XIV)

Статья 238. Удовлетворение денежных требований

При рассмотрении трудовых споров в вопросах о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статья 235), орган, который рассматривает спор, имеет право вынести решение о выплате работнику надлежащих сумм без ограничения любым сроком.

Статья 239. Ограничение поворота выполнения решений по трудовым спорам

В случае отмены выполненных судебных решений о взыскании заработной платы или других выплат, которые вытекают из трудовых правоотношения, поворот выполнения

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

допускается только тогда, когда упраздненное решение основывалось на сообщенных истцом неправдивых сведениях или поданных им поддельных документах.

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

Статья 240. Исключенная.

Статья 2401. Принятия решений органом, который рассматривает трудовые споры, в случае невозможности возобновления работника на работе вследствие прекращения деятельности предприятия, учреждения, организации

В случае, когда работник освобожден без законного основания или с нарушением установленного порядка, но возобновление его на предыдущей работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации, орган, который рассматривает трудовой спор, обязывает ликвидационную комиссию или владельца (орган, уполномочен управлять имуществом ликвидированного предприятия, учреждения, организации, а в соответствующих случаях – правопреемника), выплатить работнику заработную плату за все время вынужденного прогула. Одновременно орган, который рассматривает трудовой спор, признает работника таким, которое было освобождено за пунктом 1 статьи 40 этого Кодекса. На такого работника распространяются льготы и компенсации, предусмотренные статьей 49-3 этого Кодекса для высвобождаемых работников, а его занятость обеспечивается в соответствии с Законом Украины "О занятости населения".

(Дополнено статьей 2401 в соответствии с
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

Статья 241. Исключенная.

Статья 2411. Вычисления сроков, предусмотренных этим Кодексом

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

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

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

Срок, исчисляемый неделями, заканчивается в соответствующий день недели.

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

(Дополнено статьей 2411 в соответствии с
Законом Украины от 19.01.95 г. N 6/95-ВР)

Статья 242. Исключенная.

Глава XVI

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ, УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ

(название главы в редакции Указа Президиума Верховного

Статья 243. Право граждан на объединение в профессиональные союзы

В соответствии с Конституцией Украины и Закона Украины "О профессиональных союзах, их права и гарантии деятельности" граждане Украины имеют право на основании свободного волеизъявления без любого разрешения создавать профессиональные союзы с целью представительства, осуществления и защиты своих трудовых и социально-экономических прав и интересов, вступать к ним и выходить из них на условиях и в порядке, определенных их уставами, соучаствовать 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 со владельцем или уполномоченным им органом, а также с другими объединениями граждан.

(С изменениями, внесенными в соответствии с
Законом Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР;
в редакции Закона Украины
от 05.04.2001 г. N 2343-III)

Статья 244. Права профессиональных союзов, их объединений

Права профессиональных союзов, их объединений определяются Конституцией Украины, Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", этим Кодексом, другими нормативно-правовыми актами.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X,
от 27.02.85 г. N 8474-X;
законами Украины от 15.12.93 г. N 3694-XII,
от 05.07.95 г. N 263/95-ВР;
в редакции Закона Украины
от 05.04.2001 г. N 2343-III)

Статья 245. Право работников соучаствовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

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

Владелец или уполномоченный им орган обязан создавать условия, которые бы обеспечивали участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Служебные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны в установленный срок рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщать им об употребленных мероприятиях.

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

Статья 246. Первичные профсоюзные организации на предприятиях, в учреждениях, организациях

Первичные профсоюзные организации на предприятиях, в учреждениях, организациях и их структурных подразделениях представляют интересы своих членов и защищают их трудовые, социально-экономические права и интересы.

Первичные профсоюзные организации осуществляют свои полномочия через образованные в соответствии с уставом (положение) выборные органы, а в организациях, где выборные органы не образуются, – из-за профсоюзного представителя, уполномоченного в соответствии с уставом на представительство интересов членов профессионального союза, который действует в пределах прав, предоставленных Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и уставом профессионального союза.

В случае если на предприятии, в учреждении, организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, представительство коллективных интересов работников предприятия, учреждения, организации относительно заключения коллективного договора осуществляется объединенным представительским органом в порядке, определенном частью второй статьи 12 этого Кодекса.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X; в редакции законов Украины от 05.04.2001 г. N 2343-III, от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

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

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

1) заключает и контролирует выполнение коллективного договора, отчитывается об его выполнении на общих собраниях члo трудового коллектива, обращается с требованием к соответствующим органам о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение условий коллективного договора;

2) вместе со владельцем или уполномоченным им органом решает вопрос внедрения, просмотра и изменений норм труда;

3) вместе со владельцем или уполномоченным им органом решает вопрос оплаты труда работников, форм и систем оплаты труда, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий внедрения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных выплат;

4) вместе со владельцем или уполномоченным им органом решает вопрос рабочего времени и часа отдыха, согласовывает графики изменямости и предоставление отпусков, внедрения подытоженного учета рабочего времени, дает разрешение на проведение сверхурочных работ, работ в выходные дни и тому подобное;

5) вместе со владельцем или уполномоченным им органом решает вопрос социального развития предприятия, улучшение условий труда, материально-бытового, медицинского обслуживания работников;

6) соучаствует в разрешении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот;

7) соучаствует в разработке правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения или организации;

8) представляет интересы работников по их поручению во время рассмотрения индивидуальных трудовых споров и в коллективном трудовом споре, содействует его решению;

9) принимает решение о требовании к владельцу или уполномоченному им органу разорвать трудовой договор (контракт) с руководителем предприятия, учреждения, организации, если он нарушает Закон Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законодательство о труде, уклоняется от участия в переговорах относительно заключения или изменения коллективного

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

договора, не выполняет обязательств по коллективному договору, допускает другие нарушения законодательства о коллективных договорах;

10) предоставляет согласие или отказывает в предоставлении согласия на расторжение трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органа с работником, который является членом профессионального союза, что действует на предприятии, в учреждении и организации, в случаях, предусмотренных законом;

11) соучаствует в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, в работе комиссии по вопросам охраны труда;

12) осуществляет общественный контроль за выполнением владельцем или уполномоченным им органом законодательства о труде и 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 обнаруженных недостатков;

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

14) осуществляет контроль за предоставлением пенсионерам и инвалидам, которые к выходу на пенсию работали на предприятии, в учреждении, организации, права пользования наравне с его работниками имеющимися в наличии возможностями относительно медицинского обслуживания, обеспечение жилищем, путевками к оздоровительным и профилактическим заведениям и другими социальными услугами и льготами в соответствии с уставом предприятия, учреждения, организации и коллективным договором;

15) представляет интересы застрахованных лиц в комиссии по социальному страхованию, направляет работников к санаториям, профилакториям и домам отдыха, туристическим комплексам, базам и оздоровительным заведениям на условиях, предусмотренных коллективным договором или соглашением, проверяет состояние организации медицинского обслуживания работников и членов их семей;

16) определяет вместе со владельцем или уполномоченным им органом в соответствии с коллективным договором размер средств, которые будут направлены на строительство, реконструкцию, удержание жилища, ведет учет граждан, которые нуждаются в улучшении жилищных условий, распределяет в установленном законодательством порядке обитаемую площадь в домах, построенных за средства или при участии предприятия, учреждения, организации, а также обитаемую площадь, которая предоставляется владельцу в распоряжение в других домах, осуществляет контроль за жилищно-бытовым обслуживанием работников;

17) представляет интересы работников предприятия-должника в ходе процедуры банкротства.

Выборные органы профсоюзной организации, которые действуют на предприятии, в учреждении, организации, имеют также другие права, предусмотренные законодательством Украины.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X, от 27.02.85 г. N 8474-X, от 27.05.88 г. N 5938-XI; законами Украины от 05.07.95 г. N 263/95-ВР, от 05.04.2001 г. N 2343-III, от 16.01.2003 г. N 429-IV, от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Статья 248. Гарантии деятельности профсоюзов

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

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

- 1) беспрепятственно посещать и осматривать места работы на предприятии, в учреждении, организации, где работают члены профсоюзов;
- 2) требовать и получать от владельца или уполномоченного им органа, другого должностного лица соответствующие документы, сведения и объяснения относительно условий труда, выполнения коллективных договоров, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав работников;
- 3) непосредственно обращаться в устной или письменной форме к владельцу или уполномоченному им органу, должностным лицам по профсоюзным вопросам;
- 4) проверять работу заведений торговли, общественного питания, здравоохранения, детских заведений, общежитий, транспортных предприятий и предприятий бытового обслуживания, которые принадлежат или предоставляют 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 государственному социальному страхованию, использования средств на социальные и культурные мероприятия и жилищное строительство.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X;
в редакции Закона Украины от 05.04.2001 г. N 2343-III)

Статья 249. Долг владельца или уполномоченного им органа относительно создания условий для деятельности профсоюзов

Владелец или уполномоченный им орган обязан содействовать созданию надлежащих условий для деятельности первичных профсоюзных организаций, что действуют на предприятии, в учреждении, организации.

Помещение для работы выборного профсоюзного органа и проведения собрания работников, которые являются членами профессионального союза, со всем необходимым оборудованием, связью, отоплением, освещением, уборкой, транспортом, охраной предоставляется владельцем или уполномоченным им органом в порядке, предусмотренном коллективным договором.

При наличии письменных заявлений работников, которые являются членами профессионального союза, владелец или уполномоченный им орган ежемесячно неоплачиваемый удерживает с заработной платы и перечисляет на счет профессионального союза членские профсоюзные взносы работников в соответствии с заключенным коллективным договором или отдельным соглашением в сроки, определенные этим договором или соглашением. Владелец или уполномоченный им орган не вправе задерживать перечисление отмеченных средств.

Споры, связанные с невыполнением владельцем или уполномоченным им органом этих обязанностей, рассматриваются в судебном порядке.

Дома, помещения, сооружения, в том числе арендованы, предназначены 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 договорных основах в пользование профсоюзным организациям этого предприятия, учреждения, организации.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X;
законами Украины от 05.04.2001 г. N 2343-III,
от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Статья 250. Отчисление средств предприятиями, учреждениями, организациями первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу

Владельцы или уполномоченные ими органы обязаны отчислять средства первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу в размерах, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, но не меньше чем 0,3 процента фонда оплаты труда в соответствии с Законом Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X;
в редакции законов Украины от 05.04.2001 г. N 2343-III,
от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Статья 251. Долг владельца или уполномоченного им органа предоставлять информацию на запросы профсоюзов, их объединений

Владелец или уполномоченный им орган обязан в недельный срок предоставлять на запросы профсоюзов, их объединений информацию относительно условий и оплаты труда работников, социально-экономического развития предприятия, учреждения, организации и выполнения коллективных договоров и соглашений.

В случае задержки выплаты заработной платы владелец или уполномоченный им орган обязан по требованию выборных профсоюзных органов предоставить письменное разрешение на получение в банках информации о наличии средств на счетах предприятия, учреждения, организации получить ли такую информацию в банках и предоставить ее профсоюзному органу. В случае отказа владельца или уполномоченного им органа предоставить такую информацию или разрешение на получение информации его действия или бездействие могут быть обжалованные в суд.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно
с законами Украины от 05.04.2001 г. N 2343-III,
от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Статья 252. Гарантии для работников предприятий, учреждений, организаций, избранных к профсоюзным органам

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

Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности работников, которые являются членами выборных профсоюзных органов, допускается только по предыдущим согласию выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Освобождение членов выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации (в том числе структурных подразделений), его руководителей, профсоюзного представителя (там, где не выбирается выборный орган профессионального союза), кроме случаев соблюдения общего порядка, допускается при наличии предыдущего согласия выборного органа, членами которого они являются, а также высшего выборного органа этого профессионального союза (объединение профессиональных союзов).

Освобождение по инициативе владельца или уполномоченного им органа работников, которые выбирались в состав профсоюзных органов предприятия, учреждения, организации, не допускается в течение года после окончания срока, на который выбирался этот состав (кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, обнаруженной несоответствию работника занимаемой должности или

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

выполняемой работе в связи с состоянием здоровья, которое препятствует продолжению данной работы, или совершения работником действий, за которые законом предусмотрена возможность освобождения с работы или службы). Такая гарантия не предоставляется работникам в случае досрочного прекращения полномочий в этих органах в связи с неподобающим выполнением своих обязанностей или по собственному желанию, за исключением случаев, если это связано с состоянием здоровья.

Работникам, освобожденным в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, после окончания срока их полномочий предоставляется предыдущая работа (должность) или по согласию работника другая равноценная работа (должность).

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

На время профсоюзного обучения работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов предприятия, учреждения, организации, предоставляется дополнительный отпуск длительностью до 6 календарных дней с сохранением средней заработной платы за счет владельца или уполномоченного им органа.

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

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X, от 27.05.88 г. N 5938-XI; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; законами Украины от 05.04.2001 г. N 2343-III, от 10.07.2003 г. N 1096-IV)

Глава XVI-A ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

(Дополнено главой XVI-A согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 27.05.88 г. N 5938-XI)

Статья 2521. Трудовой коллектив предприятия

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

Полномочия трудового коллектива определяются законодательством.

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

Статья 2522. Исключенная.

(в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 2523. Исключенная.

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

(в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 2524. Исключенная.

(в соответствии с Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 2525. Общие принципы материальной заинтересованности трудового коллектива в результатах хозяйственной деятельности

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

Возмещение предприятием убытков, причиненных другим организациям и государству, уплата штрафов, неустоек и других санкций, установленных законодательством, осуществляется за счет хозрасчетного дохода коллектива. Владелец или уполномоченный им орган определяет конкретные подразделения и работников, виновных в причинении убытков, что их извещало предприятие, доказывает об этом известная трудовому коллективу и возлагает на конкретные подразделения и работников имущественную (материальную) ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 2526. Формирования коллектива бригады

Зачисление в бригаду новых работников осуществляется по согласию 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 имеет право требовать от владельца или уполномоченного им органа вывода с состава бригады работников в случае сокращения численности бригады, несоответствия работника выполняемой работе и в других случаях, предусмотренных статьями 40 и 41 этого Кодекса. Владелец или уполномоченный им орган в соответствии с законодательством переводит таких работников, по их согласию, на другую работу или освобождает в установленном порядке.

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

(С дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 14.05.90 г. N 9280-XI; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII)

Статья 2527. 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 за предоставлением бригадира (ради бригады).

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

Статья 2528. Взаимная ответственность владельца или уполномоченного им органа и бригады

Владелец или уполномоченный им орган предприятия, объединения, структурного подразделения несет ответственность перед бригадой за создание нормальных условий для высокопроизводительного труда (предоставление работы, обеспечения исправного состояния механизмов и оборудования, технической документацией, материалами и инструментами, энергией, создание безопасных и здоровых условий труда). При невыполнении бригадой производственных показателей по вине владельца или уполномоченного им органа за бригадой хранится фонд оплаты труда, рассчитанный по тарифным ставкам. Служебные лица, виновные в нарушении обязанностей владельца или уполномоченного им органа перед бригадой, притягиваются к дисциплинарной ответственности, а за лишние денежные выплаты бригады – также к материальной ответственности перед предприятием в порядке и размерах, установленных законодательством.

Бригада несет ответственность перед владельцем или уполномоченным им органом предприятия за невыполнение по ее вине производственных показателей. В этих случаях оплата осуществляется за выполненную работу, премии и другие поощрительные выплаты не начисляются. Убытки, причиненные предприятию выпуском некачественной продукции по вине бригады, возмещаются с ее коллективного заработка в пределах среднего месячного заработка бригады. При распределении коллективного заработка между членами бригады учитывается вина конкретных работников в выпуске некачественной продукции.

Глава XVII

ОБЩЕОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

(Глава с изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X, от 24.01.83 г. N 4617-X; Законом Украинской РСР от 20.03.91 г. N 871-XII; законами Украины от 15.12.93 г. N 3694-XII, от 05.07.95 г. N 263/95-ВР; в редакции Закона Украины от 16.01.2003 г. N 429-IV)

Статья 253. Лица, которые подлежат общеобязательному государственному социальному страхованию

Лица, которые работают по трудовому договору (контрактом) на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от формы собственности, вида деятельности и ведения хозяйства или у физического лица, подлежат общеобязательному государственному социальному страхованию.

Статья 254. Средства общеобязательного государственного социального страхования

Основными источниками средств общеобязательного государственного социального страхования являются взносы владельцев предприятий, учреждений, организаций или уполномоченных ими органов или физического лица, работников. Бюджетные и другие источники средств, необходимые для осуществления общеобязательного государственного социального страхования, предусматриваются соответствующими законами из отдельных видов общеобязательного государственного социального страхования.

Статья 255. Виды материального обеспечения и социальных услуг за общеобязательным государственным социальным страхованием

Виды материального обеспечения и социальных услуг за общеобязательным государственным социальным страхованием работникам, а в некоторых случаях и членам их семей, условия их предоставления и размеры определяются законами Украины из отдельных видов общеобязательного государственного социального страхования, другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы относительно общеобязательного государственного социального страхования.

Статья 256. Пенсионное обеспечение

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Работники и члены их семей имеют право на государственное пенсионное обеспечение по возрасту, по инвалидности, в связи с потерей кормильца, а также за выслугу лет в соответствии с законом.

Статья 257. Исключенная.

Статья 258. Исключенная.

Глава XVIII

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Статья 259. Надзор и контроль 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 владельца или уполномоченного им органа.

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

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

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профессиональные союзы и их объединения.

(С изменениями и дополнениями, внесенными согласно Указу Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X; законами Украины от 15.12.92 г. N 2857-XII, от 15.12.93 г. N 3694-XII, от 05.04.2001 г. N 2343-III)

Статья 260. Государственный надзор за охраной труда

Государственный надзор за соблюдением законодательных и других 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 заведения санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения Украины.

(С изменениями, внесенными согласно указам Президиума Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X, от 30.12.81 г. N 2957-X; в редакции Закона Украины от 15.12.93 г. N 3694-XII)

Статья 261. Исключенная.

(в соответствии с Законом Украины от 15.12.93 г. N 3694-XII)

Статья 262. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума

<http://www.accounting-ukraine.kiev.ua>

Верховной Рады Украинской РСР от 29.07.81 г. N 2240-X;
исключенная в соответствии с Законом
Украины от 15.12.93 г. N 3694-XII)

Статья 263. Полномочие местных государственных администраций и Советов народных депутатов в отрасли охраны труда

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

обеспечивают реализацию государственной политики в отрасли охраны труда;

формируют при участии профсоюзов программы мероприятий по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среде, которые имеют межотраслевой смысл;

осуществляют контроль за соблюдением нормативных актов об охране труда.

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

Статья 264. Исключенная.

(С изменениями, внесенными согласно Указу Президиума
Верховной Рады Украинской РСР от 24.01.83 г. N 4617-X;
исключенная в соответствии с Законом
Украины от 15.12.93 г. N 3694-XII)

Статья 265. Ответственность за нарушение законодательства о труде

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

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