**ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ**

**до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Зміст положення (норми) чинного акта*** | ***Зміст відповідного положення (норми) проекту акта*** | ***Пояснення змін*** |
| **Кодекс законів про працю України** | | |
| **~~Стаття 9.~~**~~Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників~~  ~~Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.~~ | **Стаття 9.** Додаткові умови трудових договорів  Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.  **У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть передбачити додаткові права, обов’язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового.** | Забезпечення можливості сторонам трудових відносин в передбачених Кодексом випадках (укладення контракту та строкового трудового договору) передбачити додаткові умови, в тому числі для припинення трудового договору, і не керуватися виключно імперативними вимогами законодавства про працю при формуванні змісту трудового договору. |
| **Стаття 23.** Строки трудового договору  Трудовий договір може бути:  1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;  ~~2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;~~  ~~3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.~~  ~~Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.~~ | **Стаття 23.** Строки трудового договору  Трудовий договір може бути:  1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;  **2)** **строковим, що укладається на визначений строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи, але не більше ніж на 5 років.** | Пункти 2 і 3 попередньої редакції об’єднуються, а випадки і особливості укладення строкового трудового договору викладаються в окремій статті з більш розширеним змістом. |
| **Відсутня** | **Стаття 231. Особливості укладення та припинення строкового трудового договору.**  **Строковий трудовий договір укладається:**  **1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);**  **2) для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за працівником, з яким припинено трудові відносини, відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);**  **3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;**  **4) для виконання робіт, пов’язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним підприємством, установою, організацією;**  **5) для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи здоров’ю, умовам життєдіяльності людей;**  **6) у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду, а також у зв’язку з прийняттям на роботу осіб, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів;**  **7) з працівниками патронатної служби;**  **8) з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк;**  **9) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;**  **10) з керівником юридичної особи, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу, з керівником представництва іноземної юридичної особи;**  **11) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;**  **12) при тимчасовому переведенні працівника на роботу (посаду) на інше підприємство, установу, організацію;**  **13) в інших випадках, коли встановлення на визначений строк трудових відносин передбачено законом, колективним договором;**  **14) за згодою сторін трудового договору.**  **У строковому трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.**  **Власник або уповноважений ним орган зобов’язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.** | Розширюється і деталізується перелік підстав і випадків для укладення строкового трудового договору, сторонам надається можливість встановлювати додаткові підстави для його припинення**.** |
| **Стаття 26.** Випробування при прийнятті на роботу  При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.  В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.  ~~Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.~~ | **Стаття 26.** Випробування при прийнятті на роботу  При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.  В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.  **Випробування не встановлюється при укладенні трудового договору:**  **1) з особою, яка не досягла вісімнадцяти років;**  **2) з вагітною жінкою;**  **3) строком до 12 місяців;**  **4) з особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;**  **5) в інших випадках, передбачених законодавством.** | Лібералізуються умови встановлення та проходження випробування для створення можливості більш ефективного використання цього механізму |
| **~~Стаття 29.~~**~~Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце~~  ~~До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:~~  ~~1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;~~  ~~2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;~~  ~~3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;~~  ~~4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.~~ | **Стаття 29. Обов’язок власника або уповноваженого ним органу проінформувати працівника**  **До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов’язаний в узгоджений з працівником спосіб:**  **1) надати працівникові інформацію про місце роботи, трудову функцію, яку зобов’язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов’язків), а також про дату початку виконання роботи, а у разі укладення трудового договору на визначений строк – також підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу та тривалість цього строку;**  **2) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;**  **3) роз’яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;**  **4) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку (у разі їх наявності) або умовами встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також колективним договором (у разі його наявності);**  **5) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;**  **6) надати працівникові інформацію про тривалість щорічної основної відпустки, умови та розмір оплати праці;**  **7) поінформувати працівника про процедуру та встановлені цим Кодексом терміни попередження про припинення трудових відносин, яких повинні дотримуватись працівник і власник або уповноважений ним орган.** | Пропонується в якості одного із заходів, спрямованих на дерегуляцію трудових відносин, норми щодо способу інформування працівника про умови праці, його права і обов’язки визначати сторонам трудового договору. |
| **Стаття 32.** Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці  …  У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.  … | **Стаття 32.** Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці  …  У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну **в бік погіршення** істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.  … | Пом’якшується імперативна норма щодо інформування працівників про будь-які зміни умов праці |
| **Стаття 36.** Підстави припинення трудового договору  Підставами припинення трудового договору є:   1. угода сторін;   2) закінчення строку ~~(~~[~~пункти 2~~](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n137)~~і~~[~~3~~ статті 23](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n138)), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;  ……….  8) підстави, передбачені контрактом;    9) підстави, передбачені іншими законами. | **Стаття 36.** Підстави припинення трудового договору  Підставами припинення трудового договору є:   1. угода сторін;   2) закінчення строку **(**[**пункт 2**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n137) [статті 23](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n138)), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;  ……….  **8)** підстави, передбачені контрактом **або строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі;**  9) підстави, передбачені іншими законами. | При звільненні працівника за додатковими підставами, передбаченими строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі, трудові відносини будуть припинятися з посиланням на пункт 8 статті 36 |
| **Стаття 39.** Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника  Строковий трудовий договір ~~(~~[~~пункти 2~~](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n137)~~і~~[~~3~~ статті 23](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n138)) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.  Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів. | **Стаття 39.** Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника  Строковий трудовий договір ([**пункт 2**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n137)[статті 23](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n138)) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.  Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів. | У зв’язку з об’єднанням пункту 2 і 3 в статті 23 |
| **Стаття 39-1.** Продовження дії строкового трудового договору ~~на невизначений строк~~  Якщо після закінчення строку трудового договору (~~пункти 2 і 3~~ статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.  Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ~~частиною другою статті 23~~, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. | **Стаття 39-1.** Продовження дії строкового трудового договору  Якщо після закінчення строку трудового договору **(пункт 2** статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.  Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених **частиною першою статті 231**, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.  **Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк, у разі необхідності завершення виконання роботи, визначеної строковим трудовим договором. У такому разі трудові відносини припиняються із завершенням роботи у повному обсязі. Продовження трудових відносин для завершення виконання роботи, визначеної строковим трудовим договором, не вважається продовженням дії трудового договору на невизначений строк.** | У зв’язку з об’єднанням пункту 2 і 3 в статті 23.  Частиною третьою вводиться додатковий механізм для випадків, коли строк договору завершується, а робота не виконана. При цьому такий договір не стане безстроковим.  Частина четверта розроблена з метою імплементації Директиви 1999/70/ЄС та виконання пункту 1339 Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони |
| **Стаття 41.** Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов  Крім підстав, передбачених [статтею 40](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n231) цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:  …  5) припинення повноважень посадових осіб. | **Стаття 41.** Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов  Крім підстав, передбачених [статтею 40](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n231) цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:  …  5) припинення повноважень посадових осіб **юридичних осіб, що діють на основі приватної або колективної власності**. |  |
| **~~Стаття 43.~~**~~Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)~~  ~~Розірвання трудового договору з підстав, передбачених~~[~~пунктами 1~~](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n233)~~(крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації),~~[~~2-5~~](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n235)~~,~~[~~7 статті 40~~](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n240)~~і~~[~~пунктами 2~~](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n251)~~і~~[~~3 статті 41~~](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n252)~~цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.~~  ~~У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обгрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.~~  ~~Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.~~  ~~У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно із статутом.~~  ~~Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.~~  ~~Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.~~  ~~Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обгрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обгрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).~~  ~~Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніш як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).~~  ~~Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.~~ | **Виключити** | Скасовується процедура надання згода профспілки на звільнення працівника.  Відповідно до Конвенції МОП № 158  1. Коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він:   a) своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено;  b) якомога раніше надає можливість, згідно з національними законодавством і практикою, відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи.  Зазначені вище норми відповідають чинним положенням статті 494 КЗпП |
| **~~Стаття 43~~~~-1~~~~.~~**~~Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без обов’язкового інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)~~  ~~Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:~~  ~~ліквідації підприємства, установи, організації;~~  ~~незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;~~  ~~звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;~~  ~~поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;~~  ~~звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;~~  ~~звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;~~  ~~звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також працівників, які мають статус державних службовців відповідно до~~[~~Закону України~~](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19)~~"Про державну службу", керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;~~  ~~звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;~~  ~~призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду.~~  ~~Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).~~ | **Виключити** | Скасовується процедура надання згода профспілки на звільнення працівника |
| **Стаття 52.** П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи  Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) ~~визначається~~ правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).  На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.  П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу ~~і за погодженням з місцевою радою~~. | **Стаття 52.** П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи  Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) **може визначатися** правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).  На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.  П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу. | Виключається необхідність ведення правил внутрішнього трудового розпорядку або графіків змінності.  Їх ведення залишається на розсуд роботодавця.  Погодження місцевою радою виключається у зв’язку з втратою актуальності |
| **~~Стаття 57.~~**~~Початок і закінчення роботи~~  ~~Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.~~ | **Стаття 57. Початок і закінчення роботи**  **Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі.**  **Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) також може передбачатися правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.** | Час початку і закінчення щоденної роботи пропонується встановлювати за згодою працівника і роботодавця |
| **Стаття 58.** Робота змінами  При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно ~~в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку~~.  Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень ~~в години, визначені графіками змінності.~~ | **Стаття 58.** Робота змінами  При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно.  Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень. | У зв’язку з виключенням необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку виключаються пов’язані з ними норми |
| **Стаття 62.** Обмеження надурочних робіт  Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня ([статті 52](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n353), [53](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n358) і [61](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n389)).  ~~Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.~~  Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:  1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;  2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;  3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;  4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;  5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником. | **Стаття 62.** Обмеження надурочних робіт  Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня ([статті 52](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n353), [53](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n358) і [61](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n389)).  **Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством, трудовим договором, укладеним у письмовій формі, та/або колективним договором і в частині третій цієї статті.**  Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:  1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;  2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;  3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;  4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;  5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.  **Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації про їх застосування.** | Пропонується залучати працівників до надурочних робіт у виняткових випадках і після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) |
| **~~Стаття 64.~~**~~Необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт~~  ~~Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.~~ | **Виключити** | Виключається у зв’язку зі змінами у статтю 62 |
| **Стаття 66.** Перерва для відпочинку і харчування  Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.  ~~Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.~~  Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.  На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. ~~Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.~~ | **Стаття 66.** Перерва для відпочинку і харчування  Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.  **Час початку і закінчення перерви встановлюється у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі. Час початку і закінчення перерви також може встановлюватися правилами внутрішнього трудового розпорядку.**  Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.  На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. | Час початку і закінчення щоденної роботи пропонується встановлювати за згодою працівника і роботодавця.  У зв’язку з виключенням необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку виключаються пов’язані з ними норми. |
| **Стаття 67.** Вихідні дні  При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.  ~~Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.~~  … | **Стаття 67.** Вихідні дні  При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.  **Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається трудовим договором, укладеним у письмовій формі. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні також може бути визначений графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.**  … | Вихідні дні пропонується встановлювати за згодою працівника і роботодавця.  У зв’язку з виключенням необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку виключаються пов’язані з ними норми. |
| **~~Стаття 68.~~**~~Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення~~  ~~На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються місцевими радами.~~ | **Виключити** | Встановлення вихідних днів місцевою радою виключається у зв’язку з втратою актуальності |
| **Стаття 69.** Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях  На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників ~~згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації~~. | **Стаття 69.** Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях  На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників. | У зв’язку з виключенням необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку та графіків змінності виключаються пов’язані з ними норми. |
| **~~Стаття 71.~~**~~Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи~~  ~~Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій цієї статті.~~  Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:  1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;  2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;  3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;  4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.  Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. | **Стаття 71. Робота у вихідні дні**  **Робота у вихідні дні, як правило, не проводиться. Залучення окремих працівників до роботи у зазначені дні допускається лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством, трудовим та/або колективним договором і в частині другій цієї статті**  Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:  1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;  2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;  3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;  4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.  Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.  **Робота у вихідні дні може провадитися лише після інформування про це виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.** | Пропонується залучати працівників до виконання роботи у вихідні дні у виняткових випадках і після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) |
| **Стаття 79.** Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки  …  Черговість надання відпусток ~~визначається~~ графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.  ~~Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.~~  … | **Стаття 79.** Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки  …  Черговість надання відпусток **може визначатися** графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.  **Конкретний період та спосіб надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом.**  … | Скасовується обов’язковість ведення графіків відпусток та подання повідомлень про початок відпустки. Їх ведення залишається на розсуд роботодавця |
| **Стаття 80.** Перенесення щорічної відпустки  …  Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника ~~та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)~~ у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.  … | **Стаття 80.** Перенесення щорічної відпустки  …  Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.  … | Питання перенесення щорічної відпустки узгоджуватиметься виключно між працівником та роботодавцем без участі третіх осіб |
| **Стаття 118.** Гарантії для працівників, обраних на виборні посади  Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, ~~комсомольських,~~ кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації. | **Стаття 118.** Гарантії для працівників, обраних на виборні посади  Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації. | Виключається у зв’язку з втратою актуальності |
| ~~Глава IX~~  ~~ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА ПРАЦІВНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ~~  **~~Стаття 130.~~** ~~Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників~~  ~~Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.~~  ~~При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.~~  ~~За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.~~  ~~На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.~~  ~~Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.~~ | **Глава IX**  **МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА**  **Стаття 130. Загальні засади матеріальної відповідальності працівників**  **1. Матеріальна відповідальність полягає в обов’язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації внаслідок порушення трудових обов’язків.**  **2. Пряма дійсна майнова шкода – це втрата, погіршення або зниження цінності майна підприємства, установи, організації, а також витрати підприємства, установи, організації на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, що сталися внаслідок порушення працівником умов трудового договору.**  **3. Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.**  **4. Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов’язків він виявив такий рівень сумлінності, який вимагався від нього відповідно до трудового договору, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.**  **5. Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання власником або уповноваженим ним органом зобов’язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.**  **6. Для покладення на працівника матеріальної відповідальності власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником внаслідок порушення трудових обов’язків.**  **7. За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати.**  **Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених законом.** |  |
| **~~Стаття 131.~~** ~~Обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників по збереженню майна~~  ~~Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.~~  ~~Працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді.~~ | **Стаття 131. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі**  **1. Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо:**  **1) умовами письмового трудового договору між працівником і власником або уповноваженим ним органом передбачено повну матеріальну відповідальність працівника (стаття 132);**  **2) майно та інші цінності були отримані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;**  **3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;**  **4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп’яніння;**  **5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих власником або уповноваженим ним органом працівникові в користування;**  **6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації;**  **7) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок дій, що не належать до трудових обов’язків працівника, якщо власник або уповноважений ним орган не вимагав від працівника їх виконання;**  **8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.** |  |
| **~~Стаття 132.~~** ~~Матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку~~  ~~За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку~~  ~~Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві~~ | **Стаття 132. Умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності**  **1. Трудовим договором, укладеним у письмовій формі з працівником, який має повну цивільну дієздатність, можуть бути передбачені умови щодо повної матеріальної відповідальності при виконанні визначених трудовим договором робіт, які безпосередньо пов’язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданих працівникові цінностей.**  **2. Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені як при укладенні трудового договору, так і після цього у порядку, визначеному цим Кодексом.** |  |
| **~~Стаття 133~~**~~. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників~~  ~~У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть:~~  ~~1) працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;~~  ~~2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.~~ | **Стаття 133. Розмір прямої дійсної майнової шкоди та порядок її відшкодування**  **1. Розмір заподіяної підприємству, установі, організації прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі відомостей бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зношення, що встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається з урахуванням зношення та відомостей про дійсний стан відповідних матеріальних цінностей.**  **2. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається за ринковою вартістю матеріальних цінностей, що склалася в даній місцевості на день відшкодування шкоди.**  **Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.**  **3. Власник або уповноважений ним орган не пізніше двох тижнів з дня встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди підприємству, установі, організації звертається з вимогою до працівника про її покриття.**  **4. Працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок підприємства, установи, організації. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснено із розстроченням платежу або в інший спосіб.**  **5. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду у межах середнього місячного заробітку, власник або уповноваженим ним орган має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника.**  **6. Відрахування із заробітної плати працівника здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 128 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.**  **7. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середньомісячну заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, власник або уповноважений ним орган має право звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. У такому ж порядку здійснюється притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі, якщо грошова сума в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди не може бути відрахована з його заробітної плати (у зв’язку із припиненням трудового договору з працівником тощо).** |  |
| **~~Стаття 134.~~** ~~Випадки повної матеріальної відповідальності~~  ~~Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:~~  ~~1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;~~  ~~2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;~~  ~~3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;~~  ~~4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;~~  ~~5) шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;~~  ~~6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;~~  ~~7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;~~  ~~8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;~~  ~~9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.~~ | **Стаття 134. Колективна матеріальна відповідальність**  **1. У разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов’язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, якщо закон допускає укладення договорів про повну матеріальну відповідальність, але неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за незбереження цінностей і укладання з ними договорів про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.**  **2. Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між власником або уповноваженим ним органом і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу.**  **3. Матеріальна відповідальність між членами колективу розподіляється пропорційно до тарифної ставки (окладу) і часу, відпрацьованого кожним із працівників після останньої інвентаризації. Відповідно до цієї вимоги визначається обсяг матеріальної відповідальності працівників, які були прийняті на роботу або звільнені з роботи в період від останньої інвентаризації до виявлення недостачі, пошкодження чи псування матеріальних цінностей, якщо вони дали письмову згоду взяти на себе матеріальну відповідальність без проведення інвентаризації під час прийняття на роботу та звільнення з роботи.**  **4. Члени колективу, які довели відсутність своєї вини у незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть.**  **5. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначаються колективним договором.** |  |
| **~~Стаття 135.~~** ~~Межі матеріальної відповідальності у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір~~  ~~Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.~~ | **Виключити** |  |
| **~~Стаття 135~~~~1~~~~.~~** ~~Письмові договори про повну матеріальну відповідальність~~  ~~Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.~~ | **Виключити** |  |
| **~~Стаття 135~~~~2~~**~~. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність~~  ~~При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.~~  ~~Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).~~  ~~Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.~~ | **Виключити** |  |
| **~~Стаття 135~~~~3~~~~.~~** ~~Визначення розміру шкоди~~  ~~Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.~~  ~~У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.~~  ~~На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.~~  ~~Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.~~  ~~Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.~~  **~~Стаття 136.~~** ~~Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником~~  ~~Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.~~  ~~Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.~~  ~~У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.~~  ~~Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу.~~  **~~Стаття 137.~~** ~~Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування~~  ~~Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.~~  ~~Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.~~  **~~Стаття 138.~~** ~~Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника~~  ~~Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.~~ | **Виключити** |  |
| **~~Стаття 135~~~~3~~~~.~~** ~~Визначення розміру шкоди~~  ~~Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.~~  ~~У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.~~  ~~На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.~~  ~~Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.~~  ~~Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.~~  **~~Стаття 136.~~** ~~Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником~~  ~~Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.~~  ~~Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.~~  ~~У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.~~  ~~Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу.~~ | **Виключити** |  |
| **~~Стаття 137.~~** ~~Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування~~  ~~Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.~~  ~~Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.~~ | **Виключити** |  |
| **~~Стаття 138.~~** ~~Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника~~  ~~Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.~~ | **Виключити** |  |
| **Стаття 142.** Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну  Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях ~~визначається~~ правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.  … | **Стаття 142.** Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну  Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях **може визначатися** правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.  … | У зв’язку з виключенням необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку виключаються пов’язані з ними норми. |
| **Стаття 252.** Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів  …  Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), ~~крім випадків додержання загального порядку,~~ допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).  ~~Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.~~  … | **Стаття 252.** Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів  …  Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки) допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).  **Порядок надання згоди у випадках, передбачених частинами другою, третьою цієї статті визначається колективним договором.**  … | Залишається процедура надання згоди профспілки у випадках звільненнячленів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації.  Оскільки загальний порядок надання згоди скасовується, необхідно передбачити окремий порядок при такому звільненні. |
| **Закон України «Про охорону праці»** | | |
| **Стаття 5.** Права на охорону праці під час укладання трудового договору  Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.  Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника ~~під розписку~~ про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.  Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.  Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. | **Стаття 5.** Права на охорону праці під час укладання трудового договору  Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.  Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника **у встановлений за домовленістю з ним спосіб** про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.  Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.  Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. | Пропонується в якості одного із заходів, спрямованих на дерегуляцію трудових відносин, норми щодо способу інформування працівника про умови праці, його права і обов’язки визначати сторонам трудового договору. |
| **Закон України «Про відпустки»** | | |
| **Стаття 10.**Порядок надання щорічних відпусток  …  Черговість надання відпусток ~~визначається~~ графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.  ~~Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.~~  … | **Стаття 10.**Порядок надання щорічних відпусток  …  Черговість надання відпусток **може визначатися** графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.  **Конкретний період та спосіб надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом.**  **…** | Скасовується обов’язковість ведення графіків відпусток та подання повідомлень про початок відпустки. Їх ведення залишається на розсуд роботодавця |
| **Стаття 11.**Перенесення щорічної відпустки  …  Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника ~~та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом~~ у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.  … | **Стаття 11.**Перенесення щорічної відпустки  …  Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.  … | Питання перенесення щорічної відпустки узгоджуватиметься виключно між працівником та роботодавцем без участі третіх осіб. |
| **Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»** | | |
| **Стаття 38.** Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації  Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:  1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;  2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;  3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;  4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;  **……**  ~~10) дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом;~~  … | **Стаття 38.** Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації  Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:  1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;  2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;  3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;  4) **бере участь у вирішенні роботодавцем питань стосовно робочого часу і часу відпочинку, графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;**  **……**  **10) Виключити**  … | Скасовується процедура надання згода профспілки на звільнення працівника |
| **~~Стаття 39.~~**~~Порядок надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця~~  ~~У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний термін обгрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником.~~  ~~Подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах терміну, визначеного частиною першою цієї статті. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.~~  ~~У разі, якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору дає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів профспілки згідно зі статутом.~~  ~~Орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі у триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього терміну вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.~~  ~~Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, дозвіл на його звільнення дає той профспілковий орган, до якого звернувся роботодавець.~~  ~~Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обгрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обгрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.~~ | **Виключити** | Скасовується процедура надання згода профспілки на звільнення працівника |
| **Стаття 41.** Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів  …  Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), ~~крім додержання загального порядку,~~ допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).  ~~Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я.~~  … | **Стаття 41.** Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів  …  Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).  **Порядок надання згоди у випадках, передбачених частинами другою, третьою цієї статті, визначається колективним договором.**  … | Скасовується процедура надання згода профспілки на звільнення працівника. |

**Генеральний директор Директорату**

**норм та стандартів гідної праці Юрій КУЗОВОЙ**

\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ р.