

**Порівняльна таблиця до проекту Закону України**

про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин

**Автор(и):**

Прем'єр-міністр України Шмигаль Д. А.

**Автори остаточної редакції:**

Народні депутати України - члени Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

**Дата розгляду в комітеті:**

06.04.2022

**Реєстраційний № 5388****(Друге читання)**

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1	ПРОЕКТ			ПРОЕКТ
2	Закон України			Закон України
3	Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин			Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин
4	Верховна Рада України п о с т а н о в л я є:			Верховна Рада України п о с т а н о в л я є:
5	I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:			I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:
6	1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами):	<b>-1- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b> У пункті 1 розділу I: Підпункт 1 виключити;	Відхилено	1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):
7	1) статтю 9 <sup>1</sup> викласти в такій редакції:	<b>-2- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац перший підпункту 1 пункту 1 розділу I виключити. <b>-3- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b> 1) статтю 9 <sup>1</sup> викласти в такій редакції: <b>-4- Н.д. Кабаченко В. В. (р.к. №184)</b> Пункт 1) частини першої викласти у такій редакції: «Стаття 9 <sup>1</sup> - Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги	Відхилено  Враховано  Враховано частково	1) статтю 9 <sup>1</sup> викласти в такій редакції:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.</p> <p>Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.</p> <p>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.».</p> <p><b>-5- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b></p> <p>Статтю 9<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України залишити в чинній редакції.</p> <p><b>-6- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b></p> <p>Виключити пункт 1 у частині першій розділу I.</p> <p><b>-7- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>виключити</p> <p><b>-8- Н.д. Кінзбурська В. О. (р.к. №372)</b></p> <p>У частині першій розділу I законопроекту виключити пункт 1 (а саме, виключити зміни до статті 91 Кодексу законів про працю України).</p> <p><i>Обґрунтування. Неможливо погодитись із доповненням статті 91 нормою про те, що «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</i></p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового.».</p> <p>По-перше, чинна редакція статті 91 «Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги» присвячена питанню встановлення додаткових пільг та матеріальних заохочень для працівників. Тобто предмет цієї статті – надання додаткових прав працівникам, покращення їхнього становища (а не встановлення додаткових обов'язків). Зміна предмету регулювання цієї статті (в тому числі зміна назви статті на «Додаткові порівняно із законодавством умови трудового договору») немає належного обґрунтування. До того ж, статтю 91 розміщено у розділі I КЗпП «Загальні положення», а для врегулювання питань трудового договору у КЗпП існує окремий розділ III «Трудовий договір» (до якого і потрібно, в разі необхідності, вносити зміни).</p> <p>По-друге, для врегулювання більш широкого, ніж зазвичай, кола питань у трудовому договорі застосовується контракт, який відповідно до статті 21 КЗпП є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. При цьому сфера застосування контракту визначається законами України. Тобто контракт може бути укладений виключно у окремих випадках, прямо передбачених законом, що є важливою нормою, спрямованою на захист завідомо більш слабкої сторони трудових відносин – працівника (оскільки у контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови). Тож передбачені законопроектом</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>норми, якими доповнюється стаття 91, не дають однозначного розуміння про те, чи йдеться виключно про контракт як особливо форму трудового договору або ні (а якщо йдеться не тільки про контракт, то вбачається наявність ознак звуження законодавчої захищеності працівників).</p> <p>По-третє, неможливо погодитись із тим, що у трудовому договорі можуть встановлюватися умови його припинення, в тому числі дострокового. Адже природа трудових правовідносин та трудового права (зокрема те, що у трудових відносинах працівник є завідомо більш слабкою стороною як особа, яка матеріально залежна та підпорядкована роботодавцю) вимагає, щоб виключний перелік підстав для звільнення був визначений безпосередньо законом (а не трудовим договором). І хоча відповідно до чинної статті 36 КЗпП однією з підстав припинення трудового договору є підстава, передбачена контрактом, проте сфера застосування контракту зараз суворо обмежена законом. При цьому відповідно до ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. А Європейська соціальна хартія у ст. 24 передбачає, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>поточними потребами підприємства, установи чи служби.</p> <p><i>По-четверте, у статті 92 Конституції України закріплено, що виключно законами України регулюються засади регулювання праці, з чого вбачається, що перенесення регулювання важливих питань з рівня закону на рівень звичайного трудового договору може мати ознаки невідповідності Конституції України.</i></p> <p><b>-9- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Підпункт 1 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити чинну редакцію статті 9-1 Кодексу законів про працю України).</p> <p><i>Обґрунтування: За висновками Технічних рекомендацій Проекту ЄС-МОП щодо кращого наближення проекту закону до міжнародних і європейських стандартів з питань праці та успішних практик, надані до проекту доповнення цієї статті останньою частиною протирічить:</i></p> <p><i>цілям Директиви Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладеної ETUC, UNICE та CEEP, які включають, як передбачено пунктом 1 Додатку до неї (Рамкової угоди про роботу на визначений термін): «поліпшення якості роботи з визначеним терміном, забезпечуючи та встановлення рамок для запобігання зловживанню, яке є результатом використання наступних трудових договорів або відносин на визначений термін»;</i></p> <p><i>заходам, передбаченим у пп. 5(1) і 5(2) Додатку до Директиви Ради 1999/70/ЄС, спрямованим на запобігання зловживанню, що є результатом використання послідовних трудових договорів або відносин на визначений термін;</i></p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><i>Конвенції МОП 1982 року про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (№ 158), яка:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встановлює, що положення щодо припинення трудових відносин, крім випадків, коли вони застосовуються за допомогою колективних договорів, рішень арбітражних або судових органів, застосовуються через законодавство або правила, а не через індивідуальні трудові договори (стаття 1);</li> <li>- передбачає відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту щодо припинення трудових відносин, передбаченого цією Конвенцією (стаття 2(3));</li> <li>- передбачає належний захист працівників від несправедливого звільнення за допомогою кількох положень, які передбачають наявність, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> <li>вагомих підстав припинення трудових відносин (статті 4-6);</li> <li>процедур, застосовуваних до й під час припинення трудових відносин (стаття 7) і для оскарження рішення про їх припинення (статті 8-10), зокрема попередження про звільнення (стаття 11), вихідну допомогу та інший захист доходів (стаття 12).</li> </ul> </li> </ul> <p><b>-10- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Залишити у чинній редакції</p>	Відхилено	
8	“Стаття 9 <sup>1</sup> . Додаткові порівняно із законодавством умови трудового договору	<p><b>-11- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b></p> <p>Стаття 9<sup>1</sup>. Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги</p> <p><b>-12- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац другий підпункту 1 пункту 1 розділу І виключити.</p> <p><b>-13- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p>	Враховано частково	"Стаття 9 <sup>1</sup> . Додаткові порівняно із законодавством трудові, соціально-побутові пільги та умови договорів

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Стаття 9<sup>1</sup>- Додаткові порівняно з законодавством умови трудового договору</p> <p>Підприємства, установи, організації, фізичні особи підприємці в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.</p> <p>Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.</p> <p>Частину третю статті 9<sup>1</sup> законопроекту вилучити.</p>		
		<p><b>-14- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>Стаття 9<sup>1</sup>. Додаткові порівняно із законодавством трудові, соціально-побутові пільги та умови трудових договорів</p>	Враховано	
		<p><b>-15- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b></p> <p>Пункт 1) частини першої викласти у такій редакції:</p> <p>«Стаття 9-1- Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально- побутові пільги</p> <p>Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.</p> <p>Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.</p>	Враховано частково	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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.».</p> <p>Обґрунтування. Запропоновані Урядом зміни до статті 9-1 Кодексу законів про працю передбачають підміну додаткових трудових і соціально-побутові пільг на додаткові договірні умови та зобов'язання працівника, зокрема - додаткові умови звільнення всупереч законодавству.</p> <p>Вбачається доцільним залишити стару назву статті та виключити можливість встановлення додаткових умов припинення трудового договору.</p> <p><b>-16- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>1. Абзац другий підпункту 1 пункту 1 викласти у такій редакції:</p> <p>«Стаття 9 1 Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги».</p> <p><b>-17- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Назву статті 9<sup>1</sup> у підпункті 1 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в новій редакції:</p> <p>"Стаття 91. Додаткові порівняно із законодавством трудові, соціально-побутові пільги та умови договорів"</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Враховано</p>	
9	Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.	<p><b>-18- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац третій підпункту 1 пункту 1 розділу I виключити.</p> <p><b>-19- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>Підприємства, установи, організації, а також фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю в межах</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	Підприємства, установи, організації, а також фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. <b>-20- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>	Відхилено	
		Абзац третій підпункту 1 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції: «Сторони можуть передбачити у трудовому договорі додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові умови для працівників.» <b>-21- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>	Враховано	
10	Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.	У абзаці третьому підпункту 1 пункті 1 розділу I законопроекту слова "своїх повноважень і" замінити словами та знаками "а також фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю" <b>-22- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац четвертий підпункту 1 пункту 1 розділу I виключити. <b>-23- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b> Абзац 2 та 3 статті 91 Кодексу законів про працю України викласти в наступній редакції: «Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, спортивних закладів, закладів освіти, організацій громадського харчування й організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу. У випадках, передбачених цим Кодексом, власник або уповноважений ним орган за згодою працівника може передбачити додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового.»	Відхилено  Враховано частково	Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування та організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
11	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.”;	<b>-24- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b> Абзац четвертий підпункту 1 пункту 1 розділу I законопроекту вилучити;	Відхилено	У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть визначати у договорі додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника”;
		<b>-25- Н.д. Шевченко Є. В. (р.к. №282)</b> Абзац виключити.	Відхилено	
		<b>-26- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b> У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть передбачити додаткові умови матеріального забезпечення та організації праці працівника.	Враховано частково	
		<b>-27- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац п'ятий підпункту 1 пункту 1 розділу I виключити.	Відхилено	
		<b>-28- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b> Викласти в такій редакції: У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть передбачити у трудовому договорі додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового.	Враховано частково	
		<b>-29- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b> Абзац п'ятий підпункту 1 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції: «У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть передбачити додаткові права працівника, умови матеріального заохочення та забезпечення працівника, організації праці працівника».	Відхилено	
		<b>-30- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b>	Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		В абзаці п'ятому підпункту 1 пункту 1 розділу I проекту закону слова «умови припинення договору, в тому числі дострокового» виключити. <b>-31- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>	Враховано	
12		Абзац п'ятий підпункту 1 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в новій редакції: "У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть передбачити у договорі додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника" <b>-32- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b>	Відхилено	
13	2) у статті 23:	У статті 21 Кодексу законів про працю України додати нову другу частинну: «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». Частини 2-3 вважати частинами 3-4 відповідно. <b>-33- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b>	Відхилено	2) у статті 23:
		2) статтю 23 викласти в такій редакції: <b>-34- Н.д. Кабаченко В. В. (р.к. №184)</b>	Відхилено	
		<b>Пункт 2) частини першої викласти у такій редакції:</b> «Стаття 23. Строки трудового договору Трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Якщо законом не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк. Трудовий договір на визначений строк укладається у випадках, коли трудові		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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 законом.»</p> <p><b>-35- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b></p> <p>Пункт 2) частини першої викласти у такій редакції: «Стаття 23. Строки трудового договору</p> <p>Трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк.</p> <p>Якщо законом не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк.</p> <p>Трудовий договір на визначений строк 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 законом.»</p> <p>Обґрунтування. Запропонованими Урядом змінами передбачається встановлення дискримінаційної норми щодо встановлення роботодавцем граничного терміну дії строкового трудового договору - п'ять років без погодження з робітником. Крім того скасовується діюча норма щодо вичерпного переліку випадків за якими може укладатися строковий договір.</p> <p><b>-36- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>1. Підпункт 2 пункту 1 розділу I викласти у такій редакції:</p> <p>«Стаття 23. Строки трудового договору</p> <p>Трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Якщо законом не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк.</p>	Відхилено	
			Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
14	у частині першій:	<p>Трудовий договір на визначений строк 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 законом.».</p> <p><b>-37- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>Стаття 23. Строки трудового договору</p> <p>Трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк.</p> <p>Якщо законом не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк.</p> <p>Трудовий договір на визначений строк 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 законом.</p>	Відхилено	у частині першій:
15	пункт 2 викласти в такій редакції:			пункт 2 викласти в такій редакції:
16	“2) строковим, що укладається на визначений строк, але не більше ніж на п’ять років.”;	<p><b>-38- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>у абзаці четвертому підпункту 2 слова “, але не більше ніж на п’ять років” вилучити;</p> <p><b>-39- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>У абзаці четвертому підпункту 2 пункту 1 розділу I слова «але не більше ніж на п’ять років» виключити.</p> <p><b>-40- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>В абзаці четвертому підпункту 2 пункту 1 розділу I законопроекту слова «але не більше ніж на п’ять років» виключити.</p> <p><b>-41- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>Абзац четвертий підпункту 2 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції:</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	“2) строковим, що укладається на визначений строк, але не більше ніж на п’ять років”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		«2) строковим, що укладається на визначений строк, але не більше ніж на п'ять років, або 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;»;		
17	пункт 3 виключити;			пункт 3 виключити;
18	частину другу виключити;			частину другу виключити;
19	3) доповнити Кодекс статтею 23 <sup>1</sup> такого змісту:	<p><b>-42- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>У підпункті 3 викласти статтю 23-1 КЗпП у такій редакції:</p> <p>«Стаття 23-1. Особливості укладення та припинення строкового трудового договору</p> <p>Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на визначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законом. Якщо у трудовому договорі не обумовлено строк його дії, то договір вважається укладеним на невизначений строк.</p> <p>Строковий трудовий договір може укладатися: 1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада); 2) для заміщення вільного робочого місця (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</p>	Враховано частково	3) доповнити статтею 23 <sup>1</sup> такого змісту:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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 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; 9) з керівником, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу юридичної особи, з керівником представництва іноземної юридичної особи; 10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 11) при тимчасовому переведенні працівника на роботу (посаду) на інше підприємство, установу, організацію; 12) за ініціативою працівника; 13) в інших випадках, коли встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом. 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.»;</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<b>-43- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b> 3) Доповнену статтю 23 <sup>1</sup> Кодексу викласти в такій редакції:	Враховано	
		<b>-44- Н.д. Кабаченко В. В. (р.к. №184)</b> <b>У пункті 3) частини першої виключити частину другу у новій статті 23<sup>1</sup>.</b> "Стаття 23 <sup>1</sup> . Особливості укладення та припинення строкового трудового договору."	Враховано	
		<b>-45- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b> Підпункт 3 пункту 1 розділу I проекту (нову статтю 23-1 Кодексу законів про працю України) викласти в такій редакції: "Стаття 231. Особливості укладення та припинення строкового трудового договору Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на визначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законом. Якщо у трудовому договорі не обумовлено строк його дії, то договір вважається укладеним на невизначений строк. Строковий трудовий договір може укладатися: 1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада); 2) для заміщення вільного робочого місця (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;	Враховано частково	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним підприємством, установою, організацією;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>7) з працівниками патронатної служби;</p> <p>8) 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;</p> <p>9) з керівником, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу юридичної особи, з керівником представництва іноземної юридичної особи;</p> <p>10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;</p> <p>11) при тимчасовому переведенні працівника на роботу (посаду) на інше підприємство, установу, організацію;</p> <p>12) за ініціативою працівника;</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>13) в інших випадках, коли встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом.</p> <p>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.";</p> <p><i>Обґрунтування:</i></p> <p><i>У частині другій статті 23-1 КЗпП проекту "У строковому трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення." порушено принцип верховенства права за рішеннями ЄСПЛ щодо вимог «якості» закону та правової визначеності.</i></p> <p><i>Венеціанська комісія у своїй доповіді від 4 квітня 2011 року "Верховенство права" вказала, що правова визначеність є елементом верховенства права та є істотно важливою для питання довіри до судової системи. Аби досягти цієї довіри, держава повинна зробити текст закону легко доступним, закон має бути сформульований з достатньою мірою чіткості, аби особа мала можливість скерувати свою поведінку. Як вказав Європейський Суд у рішенні по справі "Ольссон проти Швеції", норма національного закону не може розглядатися як право, якщо її не сформульовано з достатньою точністю так, щоб громадянин мав змогу, якщо потрібно, з відповідними рекомендаціями, до певної міри передбачити наслідки своєї поведінки. Згідно з усталеною практикою Європейського суду поняття "якість закону" означає, що національне законодавство повинне бути доступним і передбачуваним, тобто визначати достатньо чіткі положення, аби дати людям</i></p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>адекватну вказівку щодо обставин і умов, за яких державні органи мають право вживати заходів, що вплинуть на права осіб (рішення у справах "Олександр Волков проти України", "С.Г. та інші проти Болгарії" та ін). Окрім того, Європейський суд зазначає, що відповідальність за подолання недоліків законодавства, правових колізій, прогалин, інтерпретаційних сумнівів лежить, в тому числі, і на судових органах, які застосовують та тлумачать закони (рішення у справах "Веренцов проти України", "Кантоні проти Франції").</p> <p>Правова визначеність є комплексним поняттям та складається із з більш вузьких правових принципів, зокрема таких як принцип непорушності гарантованих прав та свобод людини.</p> <p>Для безперешкодної реалізації прав людини та громадянина кожен повинен бути впевнений в тому, що гарантовані йому права є непорушними та підлягають належному захисту. Даний принцип закріплений на рівні Основного закону – Конституції України – та є основоположним для правової держави. Відповідно до положень Конституції України, права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст. 21); конституційні права і свободи людини не є вичерпними, гарантуються і не можуть бути скасовані (ст. 22); конституційні права і свободи людини не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України (ст. 64).</p> <p>Крім того, положення частини другої статті 23-1 КЗпП проекту не узгоджуються з Директивою Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладеної ETUC, UNICE та CEEP, Конвенцією МОП 1982 року про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (№ 158).</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
20	“Стаття 23 <sup>1</sup> . Особливості укладення та припинення строкового трудового договору	<p><b>-46- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>"Стаття 23<sup>1</sup>. Особливості укладення та припинення трудового договору на визначений строк</p> <p>Трудовий договір на визначений строк може укладатися:</p> <p>1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);</p> <p>2) для заміщення вільного робочого місця (посади), якщо за працівником, з яким припинено трудові відносини, відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);</p> <p>3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;</p> <p>4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до шести місяців) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним підприємством, установою, організацією;</p> <p>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;</p> <p>6) у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду;</p> <p>7) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;</p>	Враховано частково	"Стаття 23 <sup>1</sup> . Особливості укладення строкового трудового договору

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>8) в інших випадках, коли встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом</p> <p>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.";</p> <p><b>-47- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>“Стаття 23<sup>1</sup>. Особливості укладення та припинення строкового трудового договору (контракту)</p> <p><b>-48- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Викласти статтю 23-1 у такій редакції:</p> <p>«Стаття 231. Особливості укладення та припинення строкового трудового договору</p> <p>Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на визначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законом.</p> <p>Якщо у трудовому договорі не обумовлено строк його дії, то договір вважається укладеним на невизначений строк.</p> <p>Строковий трудовий договір може укладатися:</p> <p>1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);</p> <p>2) для заміщення вільного робочого місця (посади), якщо за працівником, з яким припинено трудові відносини, відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);</p> <p>3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;</p> <p>4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним підприємством, установою, організацією;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>7) з працівниками патронатної служби;</p> <p>8) 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;</p> <p>9) з керівником, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу юридичної особи, з керівником представництва іноземної юридичної особи;</p> <p>10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;</p> <p>11) при тимчасовому переведенні працівника на роботу (посаду) на інше підприємство, установу, організацію;</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>12) за ініціативою працівника;</p> <p>13) в інших випадках, коли встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом.</p> <p>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.»</p> <p><b>-49- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p>	Враховано	
21	Строковий трудовий договір може укладатися:	<p>Назву статті 23<sup>1</sup> у підпункті 3 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в новій редакції:</p> <p>"Стаття 23<sup>1</sup>. Особливості укладення строкового трудового договору"</p> <p><b>-50- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>Контракт може укладатися</p>	Відхилено	Строковий трудовий договір може укладатися:
22	1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);	<p><b>-51- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада)-на строк відсутності працівника</p> <p><b>-52- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>В абзаці четвертому підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту після слова «тимчасово» доповнити словами та цифрами «(більше 1 місяця)»;</p> <p><b>-53- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>Абзац п'ятий підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту виключити.</p> <p><b>-54- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p>	Відхилено	1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);
23	2) для заміщення вільного робочого місця (посади), якщо за працівником, з яким припинено трудові відносини, відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);	<p>2) для заміщення вільного робочого місця (посади), якщо за працівником, з яким припинено трудові відносини, відповідно до закону зберігається право повернення на</p>	Відхилено	2) для заміщення вільного робочого місця (посади), якщо за працівником, з яким припинено трудові відносини, відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
24	3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;	<p>попередню роботу (посаду)-на строк, не більше одного року;  <b>-55- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b></p> <p>Статтю 231 Кодексу законів про працю України «Особливості укладення та припинення строкового трудового договору» після пункту 3 доповнити новим пунктом такого змісту:</p> <p>«на час проходження здобувачами освіти виробничого навчання чи виробничої практики та інших видів практичного навчання відповідно до укладених із закладами освіти договорів;».</p> <p><b>-56- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>Абзац шостий підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції: «3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи;»;</p> <p><b>-57- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Абзац шостий підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту після слів "на час виконання певного обсягу чи виду роботи" доповнити словами "що має строковий характер"</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, яка має строковий характер та строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;
25	4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним підприємством, установою, організацією;	<p><b>-58- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або діяльності, що надаються відповідним підприємством, установою, організацією;</p>	Відхилено	4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідними підприємством, установою, організацією;
26	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;	<p><b>-59- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>Абзац сьомий підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням</p>	Відхилено	5) для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничої аварії, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи здоров'ю, умовам життєдіяльності людей;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
27	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;	виробництва або діяльності відповідного підприємства, установи, організації»; <b>-60- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b> Абзаци дев'ятий та десятий підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту викласти у такій редакції: «6) у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду; 7) з особами, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів, в тому числі працівниками патронатної служби, якщо інше не передбачено законом».	Відхилено	6) при прийнятті на роботу особи на виборну посаду або інших осіб, які забезпечують діяльність таких осіб;
28	7) з працівниками патронатної служби;	<b>-61- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b> Абзац дев'ятий підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції: "6) при прийнятті на роботу особи на виборну посаду, або інших осіб, які забезпечують діяльність таких осіб;" <b>-62- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b> виключити <b>-63- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b> 7) за ініціативою працівника, який має основне місце роботи на іншому підприємстві, установі, організації;	Враховано	7) з працівниками патронатної служби;
29	8) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні	8) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні		8) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;			творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;
30	9) з керівником, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу юридичної особи, з керівником представництва іноземної юридичної особи;	<b>-64- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b> В абзаці дванадцятому підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту слова "та/або виконавчого органу" виключити.	Відхилено	9) з керівником, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу юридичної особи, з керівником представництва іноземної юридичної особи;
31	10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;			10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;
32	11) при тимчасовому переведенні працівника на роботу (посаду) на інше підприємство, установу, організацію;			11) при тимчасовому переведенні працівника на роботу (посаду) на інше підприємство, установу, організацію;
33	12) за ініціативою працівника;	<b>-65- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b> Викласти в такій редакції: 12) за погодженням сторін;	Відхилено	12) за ініціативою працівника;
		<b>-66- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b> за ініціативою працівника, але не більше як на період випробування при прийнятті на роботу	Відхилено	
34	13) в інших випадках, коли встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом.	<b>-67- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b> доповнити пунктом 13 такого змісту: за ініціативою особи з інвалідністю, направленої на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;	Відхилено	13) в інших випадках, якщо встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом.
		<b>-68- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b> пункт 13 відповідно змінити на пункт 14	Відхилено	
35	У строковому трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.	<b>-69- Н.д. Шевченко Є. В. (р.к. №282)</b> Абзац виключити. <b>-70- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b> виключити <b>-71- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Враховано Враховано Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		Абзац сімнадцятий підпункту 3 пункту 1 розділу I виключити. <b>-72- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>	Відхилено	
		В абзаці сімнадцятому підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту після слів «встановлюватися додаткові» доповнити словами «порівняно із цим Кодексом». <b>-73- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b>	Враховано	
		Виключити слова «У строковому трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.» у пункті 3 частини першої розділу I. <b>-74- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b>	Відхилено	
		У строковому трудовому договорі (контракті), укладеному в письмовій формі, можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення. <b>-75- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b>	Відхилено	
		У пункті 3) частини першої виключити частину другу у новій статті 23-1. Особливості укладення та припинення строкового трудового договору. Обґрунтування. Урядом пропонується надати право роботодавцю встановлювати у строковому трудовому договорі додаткових умов його припинення. Водночас, діючим законодавством визначено вичерпний перелік випадків розірвання трудового договору. <b>-76- Н.д. Кінзбурська В. О. (р.к. №372)</b>	Враховано	
		У пункті 3 частини першої розділу I виключити слова «У строковому трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.» Обґрунтування. Неможливо погодитись із тим, що у строкову трудовому договорі можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>По-перше, йдеться про трудовий договір, який і так є строковим (тобто укладеним лише на певний строк).</p> <p>По-друге, природа трудових правовідносин та трудового права (зокрема те, що у трудових відносинах працівник є завідомо більш слабкою стороною відносин як особа, яка матеріально залежна та підпорядкована роботодавцю) вимагає, щоб виключний перелік підстав для звільнення був визначений безпосередньо законом (а не трудовим договором). І хоча відповідно до чинної статті 36 КЗпП однією з підстав припинення трудового договору є підстава, передбачена контрактом, проте сфера застосування контракту зараз суворо обмежена законом. При цьому відповідно до ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. А Європейська соціальна хартія у ст. 24 передбачає, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби.</p> <p>По-третє, в цих передбачених законопроектом нормах вбачається наявність ознак звуження обсягу та змісту конституційного права людини на працю (адже до трудового договору можуть бути включені додаткові, прямо не передбачені</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		законом, підстави для звільнення), що може мати ознаки невідповідності вимогам статті 22 Конституції України. По-четверте, у статті 92 Конституції України закріплено, що виключно законами України регулюються засади регулювання праці, з чого вбачається, що перенесення регулювання важливих питань (як-то встановлення підстав для припинення трудового договору) з рівня закону на рівень звичайного трудового договору може мати ознаки невідповідності Конституції України. По-п'яте, такі норми законопроекту створюють законодавчу основу для можливої дискримінації працівників, коли для частини працівників, які виконують одну ту ж саму роботу у одного того ж самого роботодавця, можуть бути передбачені додаткові підстави для звільнення (порівняно із іншими працівниками, що виконують одну і ту ж саму роботу у того ж самого роботодавця).		
		<b>-77- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b>	Враховано	
		Частина 2 статті 231 в запропонованій редакції: «У строковому трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.) виключити. <b>-78- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b>	Враховано	
36	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.”;	Абзац сімнадцятий підпункту 3 пункту 1 розділу I виключити. <b>-79- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>  Абзац вісімнадцятий підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту виключити. <b>-80- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b>  Абзац вісімнадцятий підпункту 3 пункту 1 розділу I законопроекту вилучити;	Відхилено	Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таким працівникам для його укладення”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
37	4) частину третю статті 26 викласти в такій редакції:	<p><b>-81- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>У підпункті 4: частину третю статті 26 КЗпП викласти в такій редакції: «Випробування не встановлюється в разі укладення трудового договору: 1) з особою, яка не досягла 18 років; 2) з вагітною жінкою і жінкою, яка має дитину віком до трьох років; 3) з особою, яка здобула професійну (професійно-технічну), фахову передвищу чи вищу освіту і вперше стає до роботи ; 4) з переможцем конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, у разі якщо інше не передбачено умовами конкурсу; 5) з особою, обраною на посаду; 6) з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення; 7) строком до 12 місяців; 8) з особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; 9) в інших випадках, передбачених законом.»; 4. у підпункті 5 проекту п.5 ст.29 КЗпП викласти в такій редакції: «5) проінструктувати працівника про його безпеку та здоров'я, а також щодо першої допомоги, гасіння пожеж, евакуації працівників і випадків серйозної та неминучої загрози;»;</p> <p><b>-82- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b></p> <p>1. Підпункт 4 пункту 1 Розділу І законопроекту (щодо внесення змін до частини третьої статті 26 Кодексу законів про працю України) виключити.</p> <p>Обґрунтування: Даною поправкою пропонується виключити норму законопроекту, якою дозволяється встановлювати випробування при прийомі на роботу для одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які</p>	Враховано частково	4) частину третю статті 26 викласти в такій редакції:
			Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів.</p> <p>Вважаю, що пропозиція законопроекту є прямим порушенням норм Конституції України, яка не дозволяє погіршення соціального захисту громадян при прийнятті змін до чинного законодавства.</p> <p><b>-83- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац перший підпункту 4 пункту 1 розділу I виключити.</p> <p><b>-84- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>4) статтю 26 викласти в такій редакції:</p> <p><b>-85- Н.д. Кабаченко В. В. (р.к. №184)</b></p> <p><b>Пункт 4) частини першої виключити.</b></p> <p><b>-86- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b></p> <p>Підпункт четвертий пункту першого Розділу I викласти в такій редакції:</p> <p>"4) частину третю статті 26 викласти в такій редакції:</p> <p>"Випробування не встановлюється в разі укладення трудового договору:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) з особою, яка не досягла 18 років;</li> <li>2) з вагітною жінкою;</li> <li>3) строком до 12 місяців;</li> <li>4) з особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;</li> <li>5) з особою, обраною на посаду;</li> <li>6) з переможцем конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;</li> <li>7) з особою, яка пройшла стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;</li> </ol>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		8) в інших випадках, передбачених законом.""		
		<b>-87- Н.д. Абрамович І. О. (р.к. №138)</b>	Відхилено	
		Підпункт четвертий пункту 1 розділу І законопроекту <b>виключити</b> .		
		<i>Обґрунтування: на відміну від діючої редакції статті 26 КЗпП, якою визначено перелік категорій громадян, для яких не встановлюється випробування при прийнятті на роботу, законопроект скорочує такий перелік та відповідно таким чином передбачає запровадження можливості випробування при прийнятті на роботу для: 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, обраних на посаду, переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Відтак, враховуючи, що запропоновані законопроектом зміни звужують зміст та обсяг існуючих прав зазначених категорій осіб, частину третю статті 26 КЗпП доцільно залишити у діючій редакції.</i>		
		<b>-88- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b>	Відхилено	
		Частину третю статті 26 Кодексу законів про працю України залишити в чинній редакції.		
		<b>-89- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b>	Відхилено	
		Пункт 4) частини першої виключити.		
		Обґрунтування. Запропонованим Урядом зміни до статті 26 Кодексу законів про працю суттєво звужується перелік осіб до яких не		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>застосовується випробування при прийнятті на роботу. Зокрема, з цього переліку виключаються випускники профтехучилищ та вищих навчальних закладів, звільнених у запас військовослужбовців, одиноких матерів, які виховують дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб тощо.</p> <p>Таким чином виключення цього пункту залишає чинну редакцію Кодексу.</p> <p><b>-90- Н.д. Кінзбурська В. О. (р.к. №372)</b></p> <p>У частині першій розділу I законопроекту виключити пункт 4 (а саме, виключити зміни до статті 26 Кодексу законів про працю України).</p> <p>Обґрунтування. Законопроектом передбачено звуження переліку випадків, коли забороняється встановлювати випробування при прийнятті на роботу. В цьому може вбачатись наявність ознак невідповідності вимогам статті 22 Конституції України (що полягає у звуженні обсягу та змісту трудових прав людини, а саме звуження змісту та обсягу права на захист від встановлення випробування при прийнятті на роботу).</p> <p>Як слушно зауважує Головне науково-експертне управління, дискусійним виглядає запровадження можливості випробування при прийнятті на роботу для: осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи, що передбачено у новій редакції ч. 2 ст. 26 КЗпП, оскільки вказані процедури спрямовані на перевірку відповідності працівника роботі, яка йому доручається, як і випробування при прийнятті на роботу (згідно з чинною редакцією вказаного положення</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>випробування у цих випадках не проводиться).</p> <p><b>-91- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Підпункті 4 пункту 1 розділу I проекту (частину третю статті 26 Кодексу законів про працю України) викласти в такій редакції:</p> <p>"4) частину третю статті 26 викласти в такій редакції:</p> <p>"Випробування не встановлюється в разі укладення трудового договору:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) з особою, яка не досягла 18 років;</li> <li>2) з вагітною жінкою і жінкою, яка має дитину віком до трьох років;</li> <li>3) з особою, яка здобула професійну (професійно-технічну), фахову передвищу чи вищу освіту і вперше стає до роботи ;</li> <li>4) з переможцем конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, у разі якщо інше не передбачено умовами конкурсу;</li> <li>5) з особою, обраною на посаду;</li> <li>6) з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення;</li> <li>7) строком до 12 місяців;</li> <li>8) з особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;</li> <li>9) в інших випадках, передбачених законом." <p><i>Обґрунтування: Пропозиція розширює коло працівників, яким не встановлюватиметься випробування при прийнятті на роботу (стаття 26 КЗпП).</i></p> <p><b>-92- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>частину третю статті 26 викласти в такій редакції:</p> <p>"Випробування не встановлюється в разі укладення трудового договору:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) з особою, яка не досягла 18 років;</li> </ol> </li></ol>	<p>Враховано частково</p> <p>Враховано частково</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>2) з вагітною жінкою і жінкою, яка має дитину віком до трьох років;</p> <p>3) з особою, яка здобула професійну (професійно-технічну), фахову передвищу чи вищу освіту і вперше стає до роботи ;</p> <p>4) з переможцем конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, у разі якщо інше не передбачено умовами конкурсу;</p> <p>5) з особою, обраною на посаду;</p> <p>6) з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення;</p> <p>7) строком до 12 місяців;</p> <p>8) з особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;</p> <p>9) в інших випадках, передбачених законом. ”;</p> <p><b>-93- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>Підпункт 4 пункту 1 розділу I законопроекту викласти у такій редакції:</p> <p>«4) частину третю статті 26 викласти в такій редакції:</p> <p>«Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:</p> <p>осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;</p> <p>осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;</p> <p>осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;</p> <p>осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;</p> <p>осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до шістнадцяти років або дитину з інвалідністю;</p> <p>осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;</p> <p>осіб на тимчасові та сезонні роботи;</p> <p>внутрішньо переміщених осіб;</p> <p>дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які не досягли 23 років.</p> <p>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.»</p>		
38	“Випробування не встановлюється в разі укладення трудового договору:	<p><b>-94- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац другий підпункту 4 пункту 1 розділу I виключити.</p> <p><b>-95- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>"Стаття 26. Випробування при прийнятті на роботу</p> <p>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.</p> <p>В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.</p> <p>Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:</p> <p>а) осіб, які не досягли вісімнадцяти років;</p> <p>б) молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;</p> <p>в) молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;</p> <p>г) осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;</p>	Відхилено	“Випробування не встановлюється у разі укладення трудового договору:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>г) осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;</p> <p>д) осіб, обраних на посаду;</p> <p>е) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;</p> <p>є) осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;</p> <p>ж) вагітних жінок;</p> <p>з) одиноких матерів, одиноких батьків, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю;</p> <p>и) осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;</p> <p>і) осіб на тимчасові та сезонні роботи;</p> <p>ї) внутрішньо переміщених осіб.</p> <p>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."</p>		
39	1) з особою, яка не досягла 18 років;	<p><b>-96- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац третій підпункту 4 пункту 1 розділу I виключити.</p>	Відхилено	1) з особою, яка не досягла вісімнадцяти років;
40		<p><b>-97- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b></p> <p>2) осіб, обраних на посаду;</p>	Враховано частково	
41		<p><b>-98- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b></p> <p>3) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;</p>	Відхилено	
42		<p><b>-99- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b></p> <p>4) осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;</p>	Відхилено	
43	2) з вагітною жінкою;	<p><b>-100- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац четвертий підпункту 4 пункту 1 розділу I виключити.</p>	Відхилено	2) з вагітною жінкою;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
44	3) строком до 12 місяців;	<b>-101- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац п'ятий підпункту 4 пункту 1 розділу I виключити.	Відхилено	3) строком до 12 місяців;
45	4) з особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;	<b>-102- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац шостий підпункту 4 пункту 1 розділу I виключити.	Відхилено	4) з особою з інвалідністю, яку направлено на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
46		<b>-103- Н.д. Шахов С. В. (р.к. №315), Н.д. Сухов О. С. (р.к. №312), Н.д. Вельможний С. А. (р.к. №313)</b> 5) осіб, обраних на посаду;	Враховано	5) з особою, обраною на посаду;
		<b>-104- Н.д. Скрипка Т. В. (р.к. №358)</b> підпункт 4 пункту 1 розділу I законопроекту після абзацу шостого доповнити абзацом такого змісту: «5) одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю»; Відповідно абзац шостий вважати абзацом сьомим	Відхилено	
47		<b>-105- Н.д. Шахов С. В. (р.к. №315), Н.д. Сухов О. С. (р.к. №312), Н.д. Вельможний С. А. (р.к. №313)</b> 6) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;	Відхилено	
48		<b>-106- Н.д. Шахов С. В. (р.к. №315), Н.д. Сухов О. С. (р.к. №312), Н.д. Вельможний С. А. (р.к. №313)</b> 7) осіб на тимчасові та сезонні роботи;	Відхилено	
49		<b>-107- Н.д. Шахов С. В. (р.к. №315), Н.д. Сухов О. С. (р.к. №312), Н.д. Вельможний С. А. (р.к. №313)</b> 8) внутрішньо переміщених осіб;	Відхилено	
50	5) в інших випадках, передбачених законом.”;	<b>-108- Н.д. Шевченко Є. В. (р.к. №282)</b> 5) з молодим робітником після закінчення професійного навчально-виховного закладу; 6) з молодим спеціалістом після закінчення вищого навчального закладу; 7) з особою, обрану на посаду;	Враховано частково	6) в інших випадках, передбачених законом”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>8) з переможцем конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;</p> <p>9) з одинокою матір'ю, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю;</p> <p>10) з внутрішньо переміщеною особою;</p> <p>11) при прийнятті на роботу в іншу місцевість або при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію;</p> <p>12) в інших випадках, передбачених законом.</p> <p><b>-109- Н.д. Шахов С. В. (р.к. №315), Н.д. Сухов О. С. (р.к. №312), Н.д. Вельможний С. А. (р.к. №313)</b>  <b>пункт "5" вважати пунктом "9"</b></p> <p><b>-110- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац сьомий підпункту 4 пункту 1 розділу І виключити.</p> <p><b>-111- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>Абзац сьомий підпункту 4 пункту 1 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«5) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;</p> <p>6) осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;</p> <p>7) осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 6 місяців;</p> <p>8) при переведенні працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію;</p> <p>9) в інших випадках, передбачених законом.»</p> <p><b>-112- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д.</b></p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><b>Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b></p> <p>Абзац сьомий підпункту 4 пункту 1 розділу I законопроекту замінити п'ятьма абзацами такого змісту:</p> <p>«5) з особою, обраною на посаду;</p> <p>6) з переможцем конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;</p> <p>7) з особою, яка пройшла стажування при прийнятті на роботу;</p> <p>8) при переведенні працівника на іншу роботу з ініціативи власника або уповноваженого ним органу;</p> <p>9) в інших випадках, передбачених законом».</p>		
51		<p><b>-113- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>Випробування не встановлюється у разі переведення працівника за ініціативою роботодавця на роботу в іншу місцевість за цією ж посадою та/або кваліфікацією і при переведенні працівника за ініціативою роботодавця на роботу на інше підприємство, в установу, організацію за цією ж посадою та/або кваліфікацією.”</p>	Відхилено	
52	5) статтю 29 викласти в такій редакції:	<p><b>-114- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>5) Статтю 29 викласти в такій редакції:</p> <p><b>-115- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>назву статті та частину 1 статті 29 викласти в такій редакції:</p> <p><b>-116- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b></p> <p>Підпункт 5 пункту 1 проекту Закону викласти в такій редакції:</p> <p>"У пункті 2 частини першої статті 29 Кодексу законів про працю України після слів «правилами внутрішнього трудового розпорядку» доповнити словами «у разі наявності»."</p>	Враховано	5) статтю 29 викласти в такій редакції:
			Відхилено	
			Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><b>-117- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Підпункт 5 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в новій редакції:</p> <p>" 5) статтю 29 викласти в такій редакції:</p> <p>“Стаття 29. Обов’язок власника або уповноваженого ним органу проінформувати працівника про роботу за трудовим договором</p> <p>До початку роботи власник або уповноважений ним орган зобов’язаний в узгоджений з працівником спосіб проінформувати працівника про:</p> <p>1) місце роботи (інформацію про роботодавця, у т.ч. його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов’язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов’язків), а також про дату початку виконання роботи;</p> <p>2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;</p> <p>3) права і обов’язки, умови праці;</p> <p>4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору під підпис;</p> <p>5) правила внутрішнього трудового розпорядку (в разі їх наявності) або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його наявності);</p> <p>6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;</p> <p>7) організацію професійного навчання працівників, якщо таке навчання передбачене;</p> <p>8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;</p>	Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудових відносин, яких повинні дотримуватися працівник і власник або уповноважений ним орган.</p> <p>При укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен забезпечити виконання лише пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та, у разі потреби, надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з таким обладнанням та засобами. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі, за згодою сторін, можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.</p> <p>Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі, за згодою сторін, можуть бути узгоджені альтернативні способи ознайомлення працівника, за виключенням інформації згідно з пунктом 4 частини першої цієї статті, яка має доводитись до відома працівників у порядку, передбаченому у цій статті. "</p>		
53	“Стаття 29. Обов’язок власника або уповноваженого ним органу поінформувати працівника	<p><b>-118- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>"Стаття 29. Обов’язок власника або уповноваженого ним органу проінформувати працівника</p>	Відхилено	“Стаття 29. Обов’язок власника або уповноваженого ним органу поінформувати працівника про роботу за трудовим договором

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:</p> <p>1) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;</p> <p>2) надати працівникові в письмовій формі 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 в разі укладення трудового договору на визначений строк – законні підстави та строки укладення такого договору;</p> <p>3) в письмовій формі роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати 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 законодавства і колективного договору;</p> <p>4) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та умовами встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також колективним договором під особистий підпис працівника на відповідних документах;</p> <p>5) проінструктувати працівника з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони під особистий підпис на відповідних інструкціях;</p> <p>6) надати працівникові інформацію в письмовій формі про умови надання та тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;</p> <p>7) поінформувати працівника про процедуру та встановлені цим Кодексом</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		строки попередження про припинення трудових відносин, яких повинні дотримуватися працівник і власник або уповноважений ним орган."		
		<b>-119- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b>	Відхилено	
54	До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб:	<p>“Стаття 29. Істотні умови трудового договору</p> <p><b>-120- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>У абзаці третьому підпункту 5 пункту 1 розділу I слова «в узгоджений з працівником спосіб» виключити.</p> <p><b>-121- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб (якщо інший спосіб не встановлений законодавством України):</p> <p><b>-122- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>виключити</p> <p><b>-123- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>Істотними умовами трудового договору (контракту) є:</p> <p><b>-124- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>В абзаці четвертому підпункту 5 пункту 1 розділу I законопроекту слова «місце роботи» виключити.</p> <p><b>-125- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>1) інформація про місце роботи, трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), а також про дату початку виконання роботи, а в разі укладення строкового трудового договору (контракту) — підстави та строки укладення та припинення такого договору; умовами встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; про процедуру та</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	<p>До початку роботи власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про:</p> <p>1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), а також про дату початку виконання роботи;</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		строки попередження про припинення трудових відносин, яких повинні дотримуватися працівник і власник або уповноважений ним орган.”; <b>-126- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b>	Відхилено	
		В абзацах четвертому та дев'ятому підпункту 5 пункту 1 розділу I законопроекту після слів «надати працівникові» доповнити словами «у письмовій формі».		
		В абзаці шостому підпункту 5 пункту 1 після слова «роз'яснити» доповнити словами «у письмовій формі».		
56	2) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;	<b>-127- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b> виключити <b>-128- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b> виключити	Відхилено  Відхилено	2) визначене робоче місце, забезпеченість необхідними для роботи засобами;
57	3) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати 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 законодавства і колективного договору;	<b>-129- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b> Викласти в такій редакції: 3) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати 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 законодавства і колективного договору (у разі його наявності); <b>-130- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b>	Відхилено  Відхилено	3) права і обов'язки працівника, умови праці;
		2) права та обов'язки працівника, 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 законодавства і колективного договору;		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><b>-131- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>Абзац шостий підпункту 5 пункту 1 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«3)роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати у спосіб, що дозволяє підтвердити таке інформування, конкретного працівника 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 законодавства і колективного договору (у разі його наявності);»;</p>	Відхилено	
58	4) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку (в разі їх наявності) або умовами встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також колективним договором (у разі його наявності);	<p><b>-132- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>Абзац сьомий підпункту 5 пункту 1 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«4) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку або умовами встановленого режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку, а також колективним договором (у разі його наявності);»</p>	Відхилено	4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;
		<p><b>-133- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>виключити</p>	Відхилено	
59	5) проінструктувати працівника з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;	<p><b>-134- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b></p> <p>виключити</p> <p><b>-135- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>5) проінструктувати працівника з питань охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;</p>	Відхилено	5) правила внутрішнього трудового розпорядку (за наявності) або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
		<p><b>-136- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p>	Враховано частково	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Абзац восьмий підпункту 5 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«5) проінструктувати працівника провести працівникові інструктаж з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;»</p> <p><b>-137- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>виключити</p> <p><b>-138- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Абзац восьмий підпункту 5 проекту (пункт 5 статті 29 Кодексу законів про працю України) викласти в такій редакції:</p> <p>"5) проінструктувати працівника про його безпеку та здоров'я, а також щодо першої допомоги, гасіння пожеж, евакуації працівників і випадків серйозної та неминучої загрози;"</p> <p><i>Обґрунтування: Техніко-юридична правка.</i></p> <p><b>-139- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>п.5 ст.29 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«5) проінструктувати працівника про його безпеку та здоров'я, а також щодо першої допомоги, гасіння пожеж, евакуації працівників і випадків серйозної та неминучої загрози;»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	
60	6) надати працівникові інформацію про тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;	<p><b>-140- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>Абзац дев'ятий підпункту 5 пункту 1 розділу I законопроекту доповнити словами «строки її виплати»</p> <p><b>-141- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>інформацію про тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;</p> <p><b>-142- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p>	<p>6) необхідність проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;</p> <p>7) організацію професійного навчання</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
62	процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудових відносин, яких повинні дотримуватися працівник і власник або уповноважений ним орган.”;	<p>Невід’ємною частиною трудового договору є інформація про ознайомлення працівника:</p> <p>з правилами внутрішнього трудового розпорядку або умовами встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також колективним договором (у разі його наявності);</p> <p>з інструктажем з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;</p> <p><b>-143- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>Підпункт 5 пункту 1 розділу І законопроекту доповнити новим абзацом одинадцятим наступного змісту:</p> <p>«Таке інформування відбувається, якщо умови, вказані у частині 1 цієї статті, не передбачені в трудовому або в колективному договорі.»;</p>	Відхилено	<p>працівників, якщо таке навчання передбачено;</p> <p>8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;</p> <p>9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудових відносин, яких повинні дотримуватися працівник і власник або уповноважений ним орган.</p> <p>При укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен забезпечити виконання лише пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та, за потреби, надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з такими обладнанням та засобами. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.</p> <p>Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов’язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, передбаченої пунктом 4 частини першої цієї статті, яка має доводитися до</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
63	6) частину третю статті 32 викласти в такій редакції:	<p><b>-144- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>Підпункти 6, 7, 11-15, 17, 18, 20-22 виключити.</p> <p><b>-145- Н.д. Шпак Л. О. (р.к. №395)</b></p> <p>Друге речення частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України викласти в такій редакції: «Про будь-які зміни в основних аспектах трудових відносин роботодавець надає працівнику інформацію у надрукованому вигляді за першої можливості, але не пізніше, ніж за 1 день, у який ці зміни набрали чинності.».</p> <p><b>-146- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>6) Статтю 32 викласти в такій редакції:</p> <p><b>-147- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b></p> <p>Статтю 32 Кодексу законів про працю України залишити в чинній редакції.</p> <p><b>-148- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b></p> <p>У пункті 6) частини першої речення «які тягнуть за собою погіршення умов праці» виключити.</p> <p>Обґрунтування. Урядом пропонується, що працівник має бути поінформований про зміну істотних умов праці лише у випадку їх погіршення. Водночас відповідно до Директиви (ЄС) 2019/1152 від 20.06.2019 «Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі», працівник має бути поінформований у випадку будь-яких змін в основних аспектах трудових відносин.</p> <p><b>-149- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Підпункт 6 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію)</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>відома працівників у порядку, визначеному цією статтею";</p> <p>6) частину третю статті 32 викласти в такій редакції:</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України).</p> <p><i>Обґрунтування:</i></p> <p><i>Доповнення словами «які тягнуть за собою погіршення умов праці» не відповідає вимогам ст. 6(1) Директиви (ЄС) 2019/1152, згідно з якою у випадку будь-яких змін в основних аспектах трудових відносин (а не тільки такої, «яка тягне за собою погіршення умов праці»), інформація про такі зміни надається роботодавцем працівникові у формі письмового документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності.</i></p> <p><b>-150- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Залишити у чинній редакції статті 32 КЗпП</p>	Відхилено	
64	<p>“У зв’язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці у разі продовження 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, укладення договору про повну матеріальну відповідальність, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.”;</p>	<p><b>-151- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці</p> <p>...</p> <p>“У зв’язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці у разі продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.</p> <p>Працівник повинен бути повідомлений в письмовій формі під особистий підпис не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систем та розмірів оплати праці, пільг;</li> <li>- режиму роботи;</li> <li>- встановлення або скасування дистанційної форми праці;</li> <li>- встановлення або скасування неповного робочого часу;</li> <li>- необхідність укладення договору про повну матеріальну відповідальність;</li> <li>- суміщення професій;</li> <li>- зміну розрядів і найменування посад;</li> </ul>	Відхилено	<p>“У зв’язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці у разі продовження 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, укладення договору про повну матеріальну відповідальність, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці”;</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>- інших змін, що тягнуть за собою погіршення умов праці.</p> <p><b>-152- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>Допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці з причин, що не пов'язані з волевиявленням працівника - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.</p> <p><b>-153- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b></p> <p>Підпункт шостий пункту першого Розділу I доповнити абзацом такого змісту:</p> <p>"Про зміну істотних умов праці, які не тягнуть за собою погіршення умов праці, працівник повинен бути повідомлений за першої можливості, але не пізніше ніж у день, у який такі зміни набирають чинності."</p> <p><b>-154- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>В реченні другому абзацу другого підпункту 6 пункту 1 розділу I законопроекту після слів «неповного робочого часу» доповнити словом «необхідність».</p> <p><b>-155- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>В підпункті 6 пункту 1 розділу I слова «які тягнуть за собою погіршення умов праці» виключити, слово «два» замінити словом «чотири».</p> <p><b>-156- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>7) Статтю 36 викласти в такій редакції:</p> <p><b>-157- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b></p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	
65	7) у частині першій статті 36:			7) у пункті 2 частини першої статті 36 слова і цифри “(пункти 2 і 3 статті 23)” замінити словами і цифрами “(пункт 2 статті 23)”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Пункт 8) частини першої викласти у такій редакції:</p> <p>«Викласти пункти 2) та 8) статті 36 Підстави припинення трудового договору у такій редакції:</p> <p>2) закінчення строку договору, укладеного на визначений строк, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;</p> <p>8) підстави, передбачені укладеним згідно з законом контрактом;»».</p> <p><b>-158- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Підпункт 7 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 36 Кодексу законів про працю України);</p> <p><i>Обґрунтування:</i></p> <p><i>Пропозиція протирічить Директиві Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладеної ETUC, UNICE та CEEP та прямим порушенням статей 1, 4 Конвенції МОП 1982 року про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (№ 158).</i></p> <p><i>Конвенції МОП № 158 передбачає необхідність наявності законних підстав, визначених законодавством, правилами або колективними договорами, для припинення трудових відносин такого, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.</i></p> <p><i>Крім того, це порушує статтю 92 Конституції України, адже засади регулювання праці повинні визначатися законом, а не строковими трудовими договорами, укладеними в письмовій формі, а також основоположний принцип верховенства права, визначений Конвенцією</i></p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><i>про захист прав людини і основоположних свобод у частині вимог «якості», правової визначеності та передбачуваності закону.</i></p> <p><b>-159- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Залишити у чинній редакції статті 36 КЗпП</p> <p><b>-160- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Підпункт 7 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції:  "7) у пункті 2 частини першій статті 36 слова і цифри "пункти 2 і 3" замінити словом і цифрою "пункт 2";"</p>	Відхилено	
66	у пункті 2 слова і цифри "пункти 2 і 3" замінити словом і цифрою "пункт 2";	<p><b>-161- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>"Стаття 36. Підстави припинення трудового договору Підставами припинення трудового договору є:  1) угода сторін;  2) закінчення строку договору, укладеного на визначений строк, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;  .....  8) підстави, передбачені укладеним згідно з законом контрактом;  9) підстави, передбачені іншими законами."</p> <p><b>-162- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>Абзац другий підпункту 7 виключити, абзац четвертий підпункту 7 пункту 1 викласти у такій редакції:  «8) підстави, передбачені укладеним згідно з законом контрактом або строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі;»</p>	Відхилено	
67	пункт 8 викласти в такій редакції:	<p><b>-163- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац третій підпункту 7 пункту 1 розділу I виключити.</p>	Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<b>-164- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b> Виключити третій та четвертий абзаци у пункті 7 частини першої розділу І.	Враховано	
		<b>-165- Н.д. Кінзбурська В. О. (р.к. №372)</b> У пункті 7 частини першої розділу І законопроекту виключити абзаци третій та четвертий (а саме, виключити зміни до пункту 8 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України). Обґрунтування. Неможливо погодитись із тим, що у строковому трудовому договорі можуть бути передбачені додаткові підстави для припинення трудового договору. По-перше, йдеться про трудовий договір, який і так є строковим (тобто укладеним лише на певний строк). По-друге, природа трудових правовідносин та трудового права (зокрема те, що у трудових відносинах працівник є завідомо більш слабкою стороною відносин як особа, яка матеріально залежна та підпорядкована роботодавцю) вимагає, щоб виключний перелік підстав для звільнення був визначений безпосередньо законом (а не трудовим договором). І хоча відповідно до чинної статті 36 КЗпП однією з підстав припинення трудового договору є підстава, передбачена контрактом, проте сфера застосування контракту зараз суворо обмежена законом. При цьому відповідно до ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. А Європейська соціальна хартія у ст. 24 передбачає, що з метою забезпечення	Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби.</p> <p>По-третє, в цих передбачених законопроектом нормах вбачається наявність ознак звуження обсягу та змісту конституційного права людини на працю (адже можуть бути додані додаткові, прямо не передбачені законом, підстави для звільнення), що може мати ознаки невідповідності вимогам статті 22 Конституції України.</p> <p>По-четверте, у статті 92 Конституції України закріплено, що виключно законами України регулюються засади регулювання праці, з чого вбачається, що перенесення регулювання важливих питань (як-то встановлення підстав для припинення трудового договору) з рівня закону на рівень звичайного трудового договору може мати ознаки невідповідності Конституції України.</p> <p>По-п'яте, такі норми законопроекту створюють законодавчу основу для можливої дискримінації працівників, коли для частини працівників, які виконують одну ту ж саму роботу у одного того ж самого роботодавця, можуть бути передбачені додаткові підстави для звільнення (порівняно із іншими працівниками, що виконують одну і ту ж саму роботу у того ж самого роботодавця).</p>		
68	“8) додаткові підстави, передбачені контрактом або строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі;”.	<p><b>-166- Н.д. Шевченко Є. В. (р.к. №282)</b></p> <p>Пункт виключити.</p> <p><b>-167- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац четвертий підпункту 7 пункту 1 розділу I виключити.</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<b>-168- Н.д. Кабаченко В. В. (р.к. №184)</b> Пункт 7 частини першої викласти у такій редакції: «8) підстави, передбачені контрактом або строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі;».	Відхилено	
		<b>-169- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b> пункт 8 частини першої частини статті 36 Кодексу законів про працю України викласти в такій редакції: «8) додаткові підстави, передбачені контрактом або трудовим договором, укладеним у письмовій формі;»	Відхилено	
		<b>-170- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b> Пункт 7 частини першої викласти у такій редакції: «8) підстави, передбачені контрактом або строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі;». Обґрунтування. Діючими нормами Кодексу законів про працю визначено вичерпний перелік підстав для підстав припинення трудового договору. Вбачається не доцільним Урядова пропозиція встановлення додаткових підстав у контракті або договорі.	Відхилено	
		<b>-171- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b> Пункт 8 статті 36 в редакції: «8) додаткові підстави, передбачені контрактом або строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі;» виключити. <i>(Масове використання строкових трудових договорів суперечитиме директиві ЄС 1999/70/ЄС, оскільки нею визначається пріоритет стабільних трудових відносин та Конвенції Міжнародної організації праці № 158, якою передбачено неможливість припинення трудових відносин без обґрунтування. Натомість пунктом 8</i>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<i>статті 36 визначено додаткові підстави припинення трудового договору в строковому трудовому договорі, де можна вказати все що завгодно.)</i>		
69	8) у частині першій статті 39 слова і цифри “пункти 2 і 3” замінити словом і цифрою “пункт 2”;	<p><b>-172- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>8) статтю 39 викласти в такій редакції:  “Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника  Трудовий договір, укладений на визначений строк, 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 укладеного на визначений строк вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.”</p>	Відхилено	8) у частині першій статті 39 слова і цифри “(пункти 2 і 3 статті 23)” замінити словами і цифрами “(пункт 2 статті 23)”;
70	9) статтю 39 <sup>1</sup> викласти в такій редакції:	<p><b>-173- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>9) статтю 39<sup>1</sup> викласти в такій редакції:</p>	Враховано	9) статтю 39 <sup>1</sup> викласти в такій редакції:
71	“Стаття 39 <sup>1</sup> . Продовження дії строкового трудового договору	<p><b>-174- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>Стаття 39<sup>1</sup>. Продовження дії трудового договору, укладеного на визначений строк  Дія договору, укладеного на визначений строк, вважається продовженою на невизначений строк, якщо після закінчення строку цього трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення. Такий договір є безстроковим з наступного дня після останнього дня дії, вказаного у трудовому договорі, укладеному на визначений строк.</p>	Відхилено	“Стаття 39 <sup>1</sup> . Продовження дії строкового трудового договору

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк незалежно від часу, що пройшов між закінченням строку дії попереднього та початком дії наступного договору. 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 або в день, визначений сторонами.		
72	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.	<b>-175- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b>  Викласти в такій редакції: Якщо після закінчення строку строкового 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.	Враховано частково	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.
		<b>-176- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b>  Якщо після закінчення строку трудового договору (пункт 2 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, вважається, що з дня наступного за датою закінчення договору працівник перебуває в трудових відносинах на умовах безстрокового трудового договору на загальних підставах, а на ці відносини поширюються загальні правила трудового законодавства	Відхилено	
73	Якщо трудовий договір, укладений на визначений строк, укладається з працівником повторно (два і більше разів) і перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить менше двох тижнів, трудовий договір вважається продовженим на	<b>-177- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>  У абзаці четвертому підпункту 9 пункту 1 розділу І слово «два» замінити словом «один».	Відхилено	Якщо трудовий договір, укладений на визначений строк, укладається з працівником повторно (два і більше разів) і перерва між припиненням трудового договору та укладенням нового становить менше двох тижнів, трудовий договір
		<b>-178- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b>  Викласти в такій редакції:	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	невизначений строк, крім випадків, передбачених пунктами 1 — 11 частини першої статті 23 <sup>1</sup> цього Кодексу.	Якщо трудовий договір, укладений на визначений строк, укладається з працівником повторно (два і більше разів) і перерва між звільненням та прийняттям на роботу працівника тим самим роботодавцем становить менше двох місяців, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк, крім випадків, передбачених пунктами 1 — 11 частини першої статті 23 <sup>1</sup> цього Кодексу. <b>-179- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b>  виключити	Відхилено	вважається продовженим на невизначений строк, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, пунктами 1 — 11 частини першої статті 23 <sup>1</sup> цього Кодексу.
		<b>-180- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петювка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b> У підпункті 9 пункту 1 розділу І законопроекту: абзац четвертий доповнити словами «та частиною третьою цієї статті»; абзац п'ятий викласти у такій редакції: «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, шляхом продовження дії строкового договору. Продовження дії строкового договору для завершення виконання роботи, визначеної строковим трудовим договором, не вважається продовженням дії трудового договору на невизначений строк»	Відхилено	
		<b>-181- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>	Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
74	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.”;	<p>У абзаці четвертому підпункту 9 пункті 1 розділу I після слів "крім випадків, передбачених" доповнити словами та знаками "частиною третьою цієї статті,"</p> <p><b>-182- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>У абзаці п'ятому підпункту 9 пункту 1 розділу I друге речення виключити.</p>	Відхилено	Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право домовитися про продовження строку трудового договору, укладеного на визначений строк, у разі необхідності завершення виконання роботи, визначеної строковим трудовим договором. У такому разі дія трудового договору припиняється із завершенням виконання роботи у повному обсязі. Продовження дії трудового договору для завершення виконання роботи, визначеної строковим трудовим договором, не є продовженням дії трудового договору на невизначений строк”;
75		<p><b>-183- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>Після підпункту 9 пункту 1 розділу I законопроекту доповнити новим підпунктом такого змісту:</p> <p>«10) пункт 1 частини першої статті 40 викласти в такій редакції:</p> <p>«1) ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;»»;</p>	Відхилено	
76	10) у статті 41:	<p><b>-184- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>10) статтю 41 залишити в чинній редакції</p> <p><b>-185- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Підпункт 10 пункті 1 розділу I викласти в новій редакції:</p> <p>"10) у частині третій статті 41 слова і цифри “, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, — також вимог статті 43” виключити;"</p>	Враховано частково	10) у частині третій статті 41 слова і цифри “а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, — також вимог статті 43” виключити;
77	пункт 5 частини першої після слова “осіб”	<b>-186- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	доповнити словами “юридичних осіб, що діють на основі приватної власності”;	Абзац другий підпункту 10 пункту 1 розділу I виключити. <b>-187- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b>	Відхилено	
78	у частині третій слова і цифри “, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, — також вимог статті 43” виключити;	У абзаці другому підпункту 10 пункту 1 розділу I законопроекту слова «осіб, що діють на основі приватної» замінити словами «осіб незалежно від форми». <b>-188- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>	Відхилено	
		Абзац третій підпункту 10 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції: «частину третю доповнити словами «якщо на підприємстві діє первинна профспілкова організація».		
		<b>-189- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b>	Відхилено	
79		Абзац третій підпункту 10 пункту 1 розділу I законопроекту виключити. <b>-190- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b>	Відхилено	
		Після підпункту 10 пункту 1 розділу I законопроекту доповнити новим підпунктом такого змісту: «11) статтю 42-1 вилучити»;		
80	11) статті 43 і 43 <sup>1</sup> виключити;	<b>-191- Н.д. Шевченко Є. В. (р.к. №282)</b>	Враховано частково	11) статтю 43 викласти в такій редакції:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Статтю 43 викласти в наступній редакції:</p> <p>"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 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2, 3, 5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 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 обґрунтоване 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</p>		<p>«Стаття 43. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з членом профспілки</p> <p>У разі наміру власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) надається проект відповідного наказу (розпорядження) із копіями документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору.</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) протягом трьох робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, має право ініціювати консультації з власником або уповноваженим ним органом. Консультації проводяться протягом трьох робочих днів. За результатами консультацій складається протокол.</p> <p>Якщо консультації не були ініційовані у строк, визначений частиною другою цієї статті, або за результатами проведених консультацій не досягнуто домовленості, власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, визначених частиною першою цієї статті.</p> <p>На період розгляду виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) проекту наказу (розпорядження) про розірвання трудового договору з підстав, передбачених</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		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 обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування 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 пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником		пунктами 2-4, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, та проведення консультацій працівник, який є членом профспілки, може бути відсторонений від роботи без збереження заробітної плати за рішенням власника або уповноваженого ним органу"; 12) статтю 43 <sup>1</sup> виключити;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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."</p> <p>Статтю 43-1 викласти в наступній редакції:</p> <p>"Стаття 43-1. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди 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</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України "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; прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.</p> <p>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)."</p> <p><b>-192- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b></p> <p>2. Підпункт 11 пункту 1 Розділу І законопроекту виключити.</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>Дана поправка пропонує не виключати з тексту Кодексу законів про працю України статті 43 і 43-1 щодо погодження з профспілкою питань розірвання трудового договору з працівником.</p> <p>Дана пропозиція законопроекту призведе до погіршення захищеності працівника.</p>	Враховано частково	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		Адже одному працівнику нереально протистояти роботодавцю. Даним законопроектом громадяни України будуть позбавлені реального механізму захисту своїх прав. Цією поправкою пропонується зберегти захист працівників з боку профспілок.		
		<b>-193- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	
		Підпункт 11 пункту 1 розділу I виключити.		
		<b>-194- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b>	Відхилено	
		11) статтю 43 і 43 <sup>1</sup> залишити в чинній редакції		
		<b>-195- Н.д. Кабаченко В. В. (р.к. №184)</b>	Відхилено	
		Пункт 11) частини першої виключити.		
		<b>-196- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b>	Відхилено	
		Підпункт одинадцятий пункту першого Розділу I виключити.		
		<b>-197- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>	Відхилено	
		Підпункт 11 пункту 1 розділу I законопроекту виключити.		
		<b>-198- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b>	Відхилено	
		Пункт 11) частини першої виключити.		
		Обґрунтування. Урядом пропонується виключити з Кодексу законів про працю статті 43 та 43-1, якими гарантувалися можливість захисту трудових прав працівника профспілками.		
		<b>-199- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b>	Відхилено	
		Підпункт 11 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статей 43, 43-1 Кодексу законів про працю України);		
		<i>Обґрунтування:</i> <i>Виключення норми щодо надання згоди профспілки на звільнення працівника за</i>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><i>ініціативою роботодавця (стаття 43 КЗпП проекту) та інші питання, пов'язані з представництвом та захистом трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників у відносинах з роботодавцями протиричить положенням статті 36 Конституції України, Конвенції МОП № 87 "Про свободу асоціації та захист права на організацію" і Конвенції МОП № 158, яка передбачає проведення узгоджувальних процедур при звільненні працівників, та Директиви Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення.</i></p> <p><i>Звуження прав профспілок, які є основними інструментами реалізації прав працівників, позбавляє останніх дієвих механізмів, за допомогою яких працівники можуть захищати свої інтереси.</i></p> <p><i>Вилучення статей 43, 43-1 є порушенням статей 7, 13 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, п. 9 параграфу II Рекомендацій № 166 до цієї Конвенції щодо права працівника на представництво його інтересів та профспілковий захист при звільненні з ініціативи роботодавця, адже останнє прямо передбачено статтею 36 Конституції України.</i></p> <p><i>Аналогічні норми вилучаються із Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (пункт 10 частини першої статті 38 та стаття 39), що свідчить про звуження прав працівників на представництво їх інтересів та профспілковий захист при звільненні з ініціативи роботодавця, а також виключення обов'язку роботодавців проводити процедуру погодження звільнення працівника, який є членом профспілки, з первинною профспілковою організацією на підприємстві, в установі, організації.</i></p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><i>Разом із цим, вилучення норм із КЗпП та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» є прямим порушенням статті 22 Конституції України, яка забороняє при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів звужувати зміст та обсяг існуючих прав і свобод, статті 3 Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, статті 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», що передбачають заборону втручання державної влади, зокрема у правозахисну діяльність профспілок.</i></p>		
		<b>-200- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b>	Враховано частково	
		Залишити чинну редакцію статті 43 КЗпП.		
		<b>-201- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b>	Відхилено	
		Залишити чинну редакцію ст.43-1 КЗпП		
		<b>-202- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b>	Враховано частково	
		<p>Статтю 43. Кодексу законів про працю України викласти у наступній редакції:</p> <p>«Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 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.</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.</p> <p>Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування 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).</p> <p>Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p> <p>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.»</p> <p><i>(норми проекту суперечать Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» і статті 36 Конституції України, які визначають саме професійні спілки організаціями, що здійснюють представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників у відносинах з роботодавцями. Крім того, аргументація</i></p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>щодо виключення статті 43 та статті 431КЗпП не відповідає нормам Конвенції МОП № 158, яка й передбачає проведення узгоджувальних процедур при звільненні працівників. Також проігнорована необхідність імплементації положень Директиви Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення; скорочення переліку осіб, яким не встановлюється випробування при прийнятті на роботу; звуження імперативної норми щодо інформування працівників про будь-які зміни умов праці (стаття 32 КЗпП); виключення необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку або графіків змінності. Їх ведення залишається на розсуд роботодавця (стаття 52 КЗпП); час початку і закінчення щоденної роботи пропонується встановлювати за згодою працівника і роботодавця (стаття 57 КЗпП проекту та інші умови)</p> <p><b>-203- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b></p> <p>Статтю 43-1. Кодексу законів про працю України викласти у наступній редакції:</p> <p>«Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:</p> <p>ліквідації підприємства, установи, організації;</p> <p>незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;</p> <p>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;</p> <p>поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; звільнення</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;</p> <p>звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;</p> <p>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 «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;</p> <p>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;</p> <p>призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду.</p> <p>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).»</p> <p><i>(Проект порушує конституційний принцип, викладений у статті 22 Конституції України - при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, а також не</i></p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		узгоджується з нормами Директиви ЄС 1999/70/ЄС від 28.06.1999 (пріоритет стабільних відносин), Конвенції МОП № 158 (неможливість припинення трудових відносин без обґрунтування), відповідної Рекомендації МОП № 166, статті 24 «Право на захист у випадках звільнення» Європейської соціальної хартії (переглянутої.)		
		<b>-204- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b> Підпункти 11, 12,13,14 пункту 1 розділу I виключити.	Відхилено	
		<b>-205- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b> Підпункт 11 пункту 1 розділу I законопроекту виключити.	Відхилено	
		<b>-206- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b> Підпункт 11 пункту 1 розділу I замінити двома пунктами 11 та 12, з подальшою зміною нумерації, та викласти їх в новій редакції: "11) Статтю 43 та її назву викласти в наступній редакції: «Стаття 43. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з членом профспілки У разі наміру власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7	Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) надається проект відповідного наказу (розпорядження) із копіями документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору.</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) протягом трьох робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, має право ініціювати консультації з власником або уповноваженим ним органом. Консультації проводяться протягом трьох робочих днів. За результатами консультацій складається протокол.</p> <p>Якщо консультації не були ініційовані у строк, визначений у частині другій цієї статті або за результатами проведених консультацій не досягнуто домовленостей, власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, визначених частиною першою цієї статті.</p> <p>На період розгляду виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) проекту наказу (розпорядження) про розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 2-4, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, та проведення консультацій працівник, який є членом профспілки, може бути відсторонений від роботи без збереження заробітної плати за рішенням власника або уповноваженого ним органу.</p> <p>12) статтю 43<sup>1</sup> виключити"</p>		
81		<p><b>-207- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
82		<p>Після підпункту 11 пункту 1 розділу I законопроекту доповнити новим підпунктом такого змісту:</p> <p>«12) у статті 44 слова «не менше ніж шестимісячний середній заробіток» замінити словами «не менше ніж шестимісячний середній заробіток; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у частині першій пункту 12 статті 40 - у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі припинення трудового договору до завершення строку попередження визначеного в частині 1 пункту 12 статті 40 - у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку.»»;</p> <p><b>-208- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>Після підпункту 11 пункту 1 розділу I законопроекту доповнити новим підпунктом такого змісту:</p> <p>«12) статтю 47 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 47. Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу. У разі мобілізації фізичної особи-підприємця, яка використовує найману працю, свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.»»;</p> <p><b>-209- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>12) стаття 52 залишити в чинний редакції</p> <p><b>-210- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b></p> <p>Пункт 12) частини першої виключити.</p> <p>Обґрунтування. Урядом пропонується замінити обов'язкову норму статті 52</p>	Відхилено	
83	12) у статті 52:		Відхилено	13) у статті 52:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Кодексу, якою тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності за погодженням з профспілкою підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня відповідно до статей 50 і 51 Кодексу законів про працю (не більше 40 годин).</p> <p>Крім того Урядовими змінами скасовується погоджувальні функції місцевого самоврядування щодо окремих питань дотримання трудового законодавства.</p> <p>Таким чином доцільно залишити чинну редакцію статті 52 Кодексу.</p> <p><b>-211- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Підпункт 12 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 52 Кодексу законів про працю України);</p> <p><i>Обґрунтування:</i></p> <p><i>До статей 52, 57, 58, 62, 66, 67, 69, 71, 79 і 80 КЗпП, статей 10 і 11 Закону України "Про відпустки".</i></p> <p><i>Проект передбачає внесення змін до кількох аспектів робочого часу (як от тривалість робочого часу, надурочні роботи, позмінна робота, перерви, щотижневий відпочинок і відпустки) як у КЗпП (наприклад, ст. 52, 57, 58, 62, 66, 67, 69, 71, 79 і 80), так і у Законі України «Про відпустки» (ст. 10 і 11). Однак за висновками Технічних рекомендацій Проекту ЄС-МОП до цього проекту запропоновано додатково відкоригувати норми цих статей (і навіть чинних) з основними застосовними міжнародними та європейськими трудовими нормами і успішними практиками щодо робочого часу і часу відпочинку.</i></p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><i>Запропоноване перенесення з закону до індивідуального трудового договору регулювання низки істотних аспектів трудових відносин, які повинні регламентуватися законом і (або) колективними договорами або підпадати під дію встановлених у них мінімальних вимог не лише перешкоджають створенню адекватних механізмів захисту працівників від зловживань, особливо працівників, які перебувають у ненадійних або непередбачуваних трудових відносинах, а й у деяких випадках суперечать застосовним міжнародним і європейським трудовим нормам (приклади наведені в другій колонці таблиці).</i></p> <p><i>Ці норми порушують і статтю 92 Конституції України, відповідно до якої виключно законами України визначаються засади регулювання праці, а не індивідуальними трудовими договорами.</i></p> <p><i>Як вбачається з наведених прикладів, питання робочого часу (в тому числі надурочних робіт) і часу відпочинку мають регулюватися законами або колективними договорами, а не індивідуальним трудовим договором. Тим більше, що проектом не визначається єдина форма трудового договору. Така невизначеність щодо існування як усної, так письмової форми трудового договору з урахуванням запропонованих змін до статей 57, 58, 62, частини другої статті 66, статті 69 КЗпП (в частині виключення необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку) призведе до дискримінації працівників, які працюють за усним трудовим договором.</i></p> <p><b>-212- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Залишити чинну редакцію статті 52 КЗпП</p>		
			Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
84	у другому реченні частини першої слово “визначається” замінити словами “може визначатися”;	<p><b>-213- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац другий підпункту 12 пункту 1 розділу I виключити.</p> <p><b>-214- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>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 з додержанням установленної тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).</p> <p><b>-215- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>Абзац другий підпункту 12 пункту 1 розділу I законопроекту виключити.</p> <p><b>-216- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b></p> <p>У абзаці другому підпункту 12 пункту 1 розділу I законопроекту слова «може визначатися» замінити словами «визначається у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі, або».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	у другому реченні частини першої слово “визначається” замінити словами “може визначатися”;
85	у частині третій слова “і за погодженням з місцевою радою” виключити;			у частині третій слова “і за погодженням з місцевою радою” виключити;
86		<p><b>-217- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>Після підпункту 12 пункту 1 розділу I законопроекту доповнити новим підпунктом такого змісту:</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
87	13) статтю 57 викласти в такій редакції:	«13) в абзаці другому пункту 3 статті 55 слова «Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу» замінити словами «Робота жінок в нічний час допускається, за їх згодою»»;		
		<b>-218- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	14) статтю 57 викласти в такій редакції:
		Абзац перший підпункту 13 пункту 1 розділу I виключити.		
		<b>-219- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b>	Відхилено	
		13) стаття 57, 58, 62, 64, 66, 67, 68, 69, 71, 79, 80 залишити в чинній редакції		
		<b>-220- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b>	Враховано частково	
		статтю 57 Кодексу законів про працю України викласти у такій редакції:		
		«Стаття 57. Початок і закінчення роботи		
		Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі, правилах внутрішнього трудового розпорядку або графіках змінності».		
		<b>-221- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b>	Відхилено	
		Пункт 13) частини першої виключити.		
		Обґрунтування. Урядом пропонується замінити обов'язкову норму статті 57 Кодексу, згідно з якою час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності на лише можливість їх встановлення у трудовому договорі, тобто на розсуд роботодавця.		
		<b>-222- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b>	Відхилено	
		Підпункт 13 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 57 Кодексу законів про працю України);		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<b>-223- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b> Залишити чинну редакцію статті 57 КЗпП	Відхилено	
88	“Стаття 57. Початок і закінчення роботи	<b>-224- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац другий підпункту 13 пункту 1 розділу I виключити.	Відхилено	“Стаття 57. Початок і закінчення роботи
89	Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі.	<b>-225- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b> Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством. <b>-226- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац третій підпункту 13 пункту 1 розділу I виключити. <b>-227- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b> Абзац третій підпункту 13 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції: «Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі або у правилах внутрішнього трудового розпорядку, або графіками змінності відповідно до законодавства.» <b>-228- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b> В абзаці третьому підпункту 13 пункту 1 розділу I законопроекту слово «укладеному» замінити словами «у разі укладання»; <b>-229- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b> В абзаці третьому підпункту 13 пункту 1 розділу I законопроекту слово «укладеному» замінити словами «у разі укладання»; <b>-230- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>	Враховано частково  Відхилено  Враховано частково  Відхилено  Відхилено  Враховано	Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється у трудовому договорі або може передбачатися правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками змінності відповідно до законодавства”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Абзац третій підпункту 13 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в новій редакції:</p> <p>"Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється у трудовому договорі або може передбачатися правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками змінності відповідно до законодавства".</p>		
90	Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) також може передбачатися правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності відповідно до законодавства."	<p><b>-231- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b></p> <p>виключити</p> <p><b>-232- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p>	Враховано	
		<p>Абзац четвертий підпункту 13 пункту 1 розділу I виключити.</p> <p><b>-233- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p>	Враховано	
91	14) у статті 58:	<p>Абзац четвертий підпункту 13 пункту 1 розділу I законопроекту виключити.</p> <p><b>-234- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац перший підпункту 14 пункту 1 розділу I виключити.</p> <p><b>-235- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b></p> <p>Пункт 14) частини першої виключити.</p> <p>Обґрунтування. Робота змінами має регулюватися нормативно-правовим документами, а не трудовим договором. Тому пропонуємо залишити чинну редакцію статті 58 Кодексу.</p> <p><b>-236- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Підпункт 14 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 58 Кодексу законів про працю України);</p> <p><b>-237- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p>	Відхилено	15) у статті 58:
		Залишити чинну редакцію статті 58 КЗпП		
92	у частині першій слова "правилами	<b>-238- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b>	Відхилено	у частині першій слова "правилами

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	внутрішнього трудового розпорядку” замінити словами “у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі, правилах внутрішнього трудового розпорядку або графіках змінності”;	частину першу викласти в такій редакції: "При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіках змінності." <b>-239- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	внутрішнього трудового розпорядку” замінити словами “у трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, правилах внутрішнього трудового розпорядку або графіках змінності”;
93	у частині другій слова “в години, визначені графіками змінності” виключити;	Абзац другий підпункту 14 пункту 1 розділу I виключити. <b>-240- Н.д. Грищенко Т. М. (р.к. №272)</b> частину другу викласти в такій редакції: "Перехід з однієї зміни в іншу, має відбуватися в години, визначені графіками змінності." <b>-241- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	у частині другій слова “в години, визначені графіками змінності” виключити;
94	15) у статті 62:	Абзац третій підпункту 14 пункту 1 розділу I виключити. <b>-242- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b> Підпункт 15 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 62 Кодексу законів про працю України); <b>-243- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b>	Відхилено	16) у статті 62:
95	частину другу викласти в такій редакції:	Залишити чинну редакцію частини другої статті 62 КЗпП <b>-244- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b> 3. Підпункт 15 пункту 1 Розділу I законопроекту виключити. Обґрунтування: Даною поправкою пропонується виключити норму законопроекту, якою дозволяється передбачати застосування надурочних робіт не законодавством і Кодексом законів про працю, а трудовими договорами і колективним договором. Пропозиція законопроекту призведе до безправності працівників.	Відхилено	частину другу викласти в такій редакції:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Адже роботодавець може просто не приймати людей на роботу, якщо ті не погодяться в трудовому договорі на надурочні роботи без жодних обмежень.</p> <p>Розраховувати на те, що один працівник при прийомі на роботу зможе відстояти свої права у суперечці з роботодавцем, щонайменше, наївно.</p> <p>Також виключається пропозиція замінити вимогу щодо отримання дозволу профспілок на надурочні роботи на просте інформування профспілок.</p> <p>Пропозиція законопроекту йде в тренді усунення профспілок від захисту працівників, що є порушенням прав і свобод громадян.</p> <p><b>-245- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p>	Відхилено	
		<p>Абзац другий підпункту 15 пункту 1 розділу I виключити.</p> <p><b>-246- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b></p>	Відхилено	
96	“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.”;	<p>Абзац другий та третій підпункту 15 пункту 1 розділу I законопроекту виключити.</p> <p><b>-247- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац третій підпункту 15 пункту 1 розділу I виключити.</p> <p><b>-248- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b></p> <p>Виключити слова «, трудовим договором, укладеним у письмовій формі, та/або колективним договором» у пункті 15 частини першої розділу I.</p> <p><b>-249- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b></p> <p>У пункті 15) частини першої:</p>	Відхилено Відхилено Відхилено	“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”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«частину другу статті 62 викласти в такій редакції:</p> <p>«Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.;</p> <p>частину четверту виключити»».</p> <p>Обґрунтування. Запропоновані Урядом зміни до статті 62 КЗпП можуть призвести до зловживання роботодавцем у встановленні надурочних робіт, включаючи їх до умов трудового договору, що фактично скасовує 40-годинний робочий тиждень, оскільки надурочні роботи та праця у вихідні будуть передбачатися у випадках, встановлених не лише законом, але й трудовим договором, а для залучення працівників до неї не потрібна більше згода профспілки.</p> <p>Вважаємо, що такі роботи мають регулюватися виключно законодавством.</p>		
		<p><b>-250- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>Абзац третій підпункту 15 пункту 1 розділу I викласти у такій редакції:</p> <p>«Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством.»</p>	Враховано частково	
97	доповнити статтю частиною такого змісту:	<p><b>-251- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>Абзаци четвертий-п'ятий підпункту 15 пункту 1 розділу I виключити.</p>	Відхилено	доповнити частиною четвертою такого змісту:
98	“Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної	<p><b>-252- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>У абзаці п'ятому підпункту 15 пункту 1 розділу I слова «крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня» виключити.</p>	Відхилено	“Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 і 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.”;	<p><b>-253- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації про їх застосування (у разі наявності), крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.</p> <p><b>-254- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>В абзаці п'ятому підпункту 15 пункту 1 розділу I законопроекту після слів «про їх застосування» доповнити словами у дужках «(якщо на підприємств, в установі, організації діє первинна профспілкова організація)».</p> <p><b>-255- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p> <p>“Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації (якщо такий відсутній — з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом) про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.”;</p> <p><b>-256- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b></p> <p>4. Підпункт 16 пункту 1 Розділу I законопроекту виключити.</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>Даною поправкою на розвиток попередньої пропозиції виключається норма законопроекту замінити вимогу щодо</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня”;</p> <p>17) статтю 64 виключити;</p>
99	16) статтю 64 виключити;			

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		отримання дозволу профспілок на надурочні роботи на просте інформування профспілок. Пропозиція законопроекту йде в тренді усунення профспілок від захисту працівників, що є порушенням прав і свобод громадян. Пропозиція законопроекту призведе до безправності працівників. Розраховувати на те, що один працівник зможе відстояти свої права у суперечці з роботодавцем, щонайменше, наївно. <b>-257- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	
		Підпункт 16 пункту 1 розділу I виключити. <b>-258- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b>	Відхилено	
		Пункт 16) частини першої виключити. Обґрунтування Урядом пропонується вилучити статтю 64 КЗпП, чим скасовується необхідність одержання дозволу профспілки для проведення надурочних робіт. Це фактично мінімізує рівень впливу профспілок на умови праці та зменшує можливості захисту прав працівника. Вважаємо за доцільне чинну редакцію цієї статті. <b>-259- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b>	Відхилено	
100	17) у статті 66:	Підпункти 16 – 23, 25 пункту 1 розділу I виключити. <b>-260- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b>	Відхилено	18) у статті 66:
		Пункт 17) частини першої виключити. Обґрунтування Підміняється визначення законодавством часу початку і закінчення перерви договірними відносинами. Варто залишити чинну редакцію статті 66 Кодексу. <b>-261- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		Підпункт 17 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 66 Кодексу законів про працю України); <b>-262- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b>	Відхилено	
101	частину другу викласти в такій редакції:	Залишити чинну редакцію частини другої статті 66 КЗпП <b>-263- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	частину другу викласти в такій редакції:
102	“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 та/або графіками змінності.”;	Абзац другий підпункту 17 пункту 1 розділу I виключити. <b>-264- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац третій підпункту 17 пункту 1 розділу I виключити. <b>-265- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b> Абзац третій підпункту 17 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції: «Час початку і закінчення перерви встановлюється у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі, або правилах внутрішнього трудового розпорядку, або графіками змінності.» <b>-266- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b>	Відхилено  Відхилено  Враховано	“Час початку і закінчення перерви встановлюється у трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, або може встановлюватися правилами внутрішнього трудового розпорядку та/або графіком змінності”;
103	друге речення частини четвертої виключити;	абзаці третьому підпункту 17 пункту 1 розділу I законопроекту слово «укладеному» замінити словами «у разі укладання»; <b>-267- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b>	Відхилено	друге речення частини четвертої виключити;
104	18) частину другу статті 67 викласти в	5. Абзац четвертий підпункту 17 пункту 1 Розділу I законопроекту виключити. Обґрунтування: Даною поправкою пропонується не усувати профспілки від погодження робіт, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. <b>-268- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b>	Відхилено	19) частину другу статті 67 викласти в

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	такої редакції:	<p>6. Підпункт 18 пункту 1 Розділу I законопроекту виключити.</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>Даною поправкою пропонується не усувати профспілки від погодження графіку роботи підприємства, установи, організації та другого вихідного дня при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством.</p> <p>Перекладення цього лише на трудовий договір знову ж таки погіршить права працівників, оскільки один працівник не в змозі протистояти роботодавцю.</p> <p><b>-269- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b></p> <p>Пункти 18), 19), 20), 21), 22), 23) частини першої виключити.</p> <p>Обґрунтування. Змінами до статей 67,68, 69, 71, 80 КЗпП Уряд підміняє законом визначені трудові права і гарантії та умови праці працівників на договірні відносини. При цьому вплив проспілок на умови праці повністю нівелюється, їх лише інформують, тепер профспілки фактично позбавляються права погоджувати і давати дозвіл. Робота у вихідні, графіки змінності та відпусток, правила внутрішнього трудового розпорядка - на розсуд роботодавця.</p> <p>Вважаємо за доцільне залишити чинну редакцію цих статей КЗпП.</p> <p><b>-270- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Підпункт 18 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 67 Кодексу законів про працю України);</p> <p><b>-271- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Залишити чинну редакцію частини другої ст. 67 КЗпП</p> <p><b>-272- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	такої редакції:
105	“Загальним вихідним днем є неділя.			“Загальним вихідним днем є неділя.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	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, повинен надаватися підряд із загальним вихідним днем.”;	<p>У абзаці другому підпункту 18 пункту 1 розділу I слова «може бути визначений» замінити словом «визначається».</p> <p><b>-273- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>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, і, як правило, повинен надаватися підряд із загальним вихідним днем.</p> <p><b>-274- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>Абзац другий підпункту 18 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«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 та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку. 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 (якщо на підприємстві, в установі, організації діє первинна профспілкова організація) і, як правило, повинен надаватися підряд із загальним вихідним днем.»</p> <p><b>-275- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b></p> <p>Частину другу статті 67 Кодексу законів про працю України викласти у такій редакції:</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	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, повинен надаватися підряд із загальним вихідним днем”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, може бути визначений трудовим договором, укладеним у письмовій формі, а також правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіком роботи підприємства, установи, організації, за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, повинен надаватися підряд із загальним вихідним днем».</p>		
		<p><b>-276- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b></p>	Відхилено	
		<p>У пункті 18 частини першої розділу I після слів «Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається трудовим договором, укладеним у письмовій формі» доповнити словами «, і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем».</p>		
		<p><b>-277- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b></p>	Враховано частково	
		<p>“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 (якщо такий відсутній — з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом ), і, як правило, повинен надаватися підряд із загальним вихідним днем.”;</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
106	19) статтю 68 виключити;	<b>-278- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Підпункт 19 пункту 1 розділу I виключити.	Враховано частково	20) статтю 68 виключити;
107	20) у статті 69 слова “згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації” замінити словами “відповідно до трудового договору, укладеного у письмовій формі, або графіків змінності”;	<b>-279- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> У підпункті 20 пункту 1 розділу I слова «трудоного договору, укладеного у письмовій формі, або» виключити. <b>-280- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b> 7. Підпункт 20 пункту 1 Розділу I законопроект виключити. Обґрунтування: Даною поправкою пропонується не усувати профспілки від погодження графіку змінності, яким 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, визначається графік надання вихідних днів. Перекладення цього лише на трудовий договір знову ж таки погіршить права працівників, оскільки один працівник не в змозі протистояти роботодавцю. <b>-281- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b> Статтю 69 Кодексу законів про працю України залишити в чинній редакції. <b>-282- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b> Підпункт 20 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 69 Кодексу законів про працю України); <b>-283- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b> Залишити чинну редакцію статті 69 КЗпП	Відхилено  Відхилено  Відхилено  Відхилено  Відхилено	21) у статті 69 слова “згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації” замінити словами “відповідно до трудового договору, укладеного в письмовій формі, або графіка змінності”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<b>-284- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b> У підпункті 20 пункту 1 розділу І законопроекту слово «укладеному» замінити словами «у разі укладання»;	Відхилено	
108	21) у статті 71:	<b>-285- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b> 8. Підпункт 21 пункту 1 Розділу І законопроекту виключити. Обґрунтування: Даною поправкою пропонується не усувати профспілки від погодження залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні. Перекладення цього лише на трудовий договір знову ж таки погіршить права працівників, оскільки один працівник не в змозі протистояти роботодавцю. Також ця поправка передбачає недопущення запровадження простого інформування профспілок про залучення працівника до роботи у вихідні дні, замість чинного отримання дозволу профспілок.	Відхилено	22) у статті 71:
		<b>-286- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b> Статтю 71 Кодексу законів про працю України залишити в чинній редакції.	Відхилено	
		<b>-287- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b> Підпункт 21 пункту 1 розділу І проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 71 Кодексу законів про працю України);	Відхилено	
		<b>-288- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b> Залишити чинну редакцію частини першої статті 71 КЗпП	Відхилено	
109	назву статті і частину першу викласти в такій редакції:			назву і частину першу викласти в такій редакції:
110	“Стаття 71. Робота у вихідні дні			“Стаття 71. Робота у вихідні дні

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
111	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.”;	<p><b>-289- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац четвертий підпункту 21 пункту 1 розділу I викласти в такій редакції:</p> <p>«Робота у вихідні дні, як правило, не проводиться. Залучення окремих працівників до роботи у зазначені дні допускається лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством, 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.».</p> <p><b>-290- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>Абзац четвертий підпункту 21 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«Робота у вихідні дні не допускається. Залучення окремих працівників до роботи у зазначені дні допускається лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством, трудовим та/або колективним договором, а також випадках, передбачених частиною другою цієї статті. На підприємства, установах, організаціях, де діє первинна профспілкова організація, залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).»</p> <p><b>-291- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b></p> <p>У пункті 21 частини першої розділу I виключити слова «трудовим та/або колективним договором».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	Робота у вихідні дні, як правило, не проводиться. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством, трудовим та/або колективним договором і частиною другою цієї статті”;
112	доповнити статтю частиною такого змісту:			доповнити частиною четвертою такого змісту:
113	“Робота у вихідні дні може провадитися лише після інформування про це виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства,	<p><b>-292- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>У абзаці шостому підпункту 21 пункту 1 розділу I слова «крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини другої цієї статті,</p>	Відхилено	“Робота у вихідні дні може провадитися лише після інформування про це виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	установи, організації, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.”;	коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня» виключити. <b>-293- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b> Викласти в такій редакції: Робота у вихідні дні може провадитися лише після інформування про це виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, члени якого залучаються до роботи у вихідні дні, установи, організації, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини другої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.	Враховано частково	підприємства, установи, організації, крім випадків, визначених пунктами 1 і 2 частини другої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня”;
		<b>-294- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b> Абзац шостий підпункту 21 пункту 1 розділу I законопроекту виключити.	Відхилено	
		<b>-295- Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231)</b> “Робота у вихідні дні може провадитися лише після інформування про це виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації (якщо такий відсутній — з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом), крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.”;	Відхилено	
		<b>-296- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Абзац шостий підпункту 21 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«За наявності на підприємстві, установі, в організації виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, члени якого залучаються до роботи у вихідні дні, робота у вихідні дні може провадитися лише після інформування такого органу, крім випадків, визначених пунктами 1, 2 та 3 частини другої цієї статті, коли допускається здійснити таке інформування протягом наступного робочого дня.»;</p>		
114	22) у статті 79:	<p><b>-297- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b></p> <p>9. Підпункт 22 пункту 1 Розділу I законопроекту виключити.</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>Даною поправкою пропонується не скасовувати обов'язок роботодавця повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.</p>	Відхилено	23) у статті 79:
		<p><b>-298- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Підпункт 22 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію статті 79 Кодексу законів про працю України);</p>	Відхилено	
115	у першому реченні частини четвертої слово “визначається” замінити словами “може визначатися”;	<p><b>-299- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац другий підпункту 22 пункту 1 розділу I виключити.</p>	Відхилено	у першому реченні частини четвертої слово “визначається” замінити словами “може визначатися”;
		<p><b>-300- Н.д. Шпак Л. О. (р.к. №395)</b></p> <p>Перше речення частини четвертої статті 79 Кодексу законів про працю України залишити у чинній редакції.</p>	Відхилено	
		<p><b>-301- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b></p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		Абзац другий підпункту двадцять другого пункту першого Розділу I виключити. <b>-302- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>	Відхилено	
		Абзац другий підпункту 22 пункту 1 розділу I законопроекту виключити. <b>-303- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b>	Відхилено	
116	частину п'яту викласти в такій редакції:	Абзац другий підпункту 22 пункту 1 розділу I законопроекту викласти у такій редакції: «частину четверту виключити».		частину п'яту викласти в такій редакції:
117	“Конкретний період та порядок надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом.”;	<b>-304- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>  Абзац четвертий підпункту 22 пункту 1 розділу I після слів «надання щорічних відпусток» доповнити словами «у межах, установлених графіком». <b>-305- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b>	Відхилено   Відхилено	“Конкретний період та порядок надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом”;
		Викласти в такій редакції: Необхідність затвердження графіку відпусток на підприємстві визначається роботодавцем. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком (за його наявності), узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника на умовах та в порядку визначених законом або трудовим договором. Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.</p> <p>За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 21 календарний день.</p> <p>Працівник, який бажає взяти відпустку або частину відпустки поза графіком, звертається до власника або уповноваженого ним органу з письмовою заявою не пізніше ніж за два тижні до бажаної дати початку відпустки, якщо інший строк не погоджено сторонами.</p> <p><b>-306- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b></p> <p>частину п'яту статті 79 Кодексу законів про працю України викласти в такій редакції:</p> <p>«Конкретний період та порядок надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Працівник зобов'язаний письмово повідомити власника або уповноважений ним орган не пізніше як за два тижні до дати початку відпустки. При складанні графіків відпусток власник або уповноважений ним орган зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну».</p> <p><b>-307- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Частину п'яту ст..79 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>“Конкретний період та порядок надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом в порядку, визначеному колективним договором.”</p> <p><b>-308- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b></p> <p>10. Підпункт 23 пункту 1 Розділу І законопроекту виключити.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>24) у частині третій статті 80 слова “та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації” виключити;</p>
118	23) у частині третій статті 80 слова “та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)” виключити;			

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		Обґрунтування: Даною поправкою пропонується не скасовувати обов'язок роботодавця погоджувати перенесення щорічної відпустки працівника на інший період з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).		(профспілковим представником)” виключити;
119	24) у статті 118 слово “комсомольських,”			25) у статті 118 слово “комсомольських”
120	виключити;			виключити;
		<b>-309- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b> Після підпункту 24 пункту 1 розділу І законопроекту доповнити новим підпунктом такого змісту: «25) в частині третій статті 119 слова «місце роботи, посада і середній заробіток» замінити словами «місце роботи і посада»»;	Відхилено	
121	25) главу IX викласти в такій редакції:	<b>-310- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b> 14) главу IX Залишити в чинній редакції	Відхилено	26) главу IX викласти в такій редакції:
		<b>-311- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b> Пункт 25) частини першої виключити. Обґрунтування. Чинною редакцією Глави IX Кодексу законів про працю чітко та в повному обсязі визначено матеріальну відповідальність працівників, а також гарантії їх прав і законних інтересів шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством. Натомість, Урядом пропонується нова система повної матеріальної відповідальності працівників та суттєвого розширення кола осіб на яких така матеріальна відповідальність може покладатися. Це безумовно погіршує існуючі трудові права робітників, тому за доцільне залишити чинну редакцію Глави IX Кодексу.	Відхилено	
122	“Глава IX			“Глава IX

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
123	МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА			МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА
124	Стаття 130. Загальні засади матеріальної відповідальності працівників	<p><b>-312- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>У підпункті 25:  Статтю 130 КЗпП викласти в такій редакції:  «Стаття 130. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників  Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації внаслідок порушення трудових обов'язків. 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 трудових обов'язків. До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які підприємство, установа, організація могли реально одержати за звичайних обставин, якби їх права не було порушено. Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно. 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. Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також</p>	Відхилено	Стаття 130. Загальні засади матеріальної відповідальності працівників

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>внаслідок невиконання власником або уповноваженим ним органом зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника. Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності. Розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності, якщо інше не встановлено законом або сторонами трудового договору при його розірванні.»;</p> <p><b>-313- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p> <p>15) стаття 130, 131, 132, 133, 134, 135, 135<sup>1</sup>, 135<sup>2</sup>, 135<sup>3</sup>, 136, 137, 138, 142, 252, залишити в чинній редакції</p> <p><b>-314- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту нову редакцію статті 130 глави IX Кодексу законів про працю України викласти в такій редакції:</p> <p>"Стаття 130. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників</p> <p>Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації внаслідок порушення трудових обов'язків.</p> <p>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 трудових обов'язків.</p>	Відхилено	
			Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які підприємство, установа, організація могли реально одержати за звичайних обставин, якби їх права не було порушено.</p> <p>Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.</p> <p>Розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності, якщо інше не встановлено законом або сторонами трудового договору при його розірванні."</p> <p><b>-315- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 130 КЗпП Глави IX «Матеріальна відповідальність працівника» викласти в такій редакції:</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«Стаття 130. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників</p> <p>Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації внаслідок порушення трудових обов'язків.</p> <p>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 трудових обов'язків.</p> <p>До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які підприємство, установа, організація могли реально одержати за звичайних обставин, якби їх права не було порушено.</p> <p>Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.</p> <p>Розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності, якщо інше не встановлено законом або сторонами трудового договору при його розірванні.”;</p>		
125	Матеріальна відповідальність полягає в обов’язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації внаслідок порушення трудових обов’язків.	<p><b>-316- Н.д. Шахов С. В. (р.к. №315), Н.д. Сухов О. С. (р.к. №312), Н.д. Вельможний С. А. (р.к. №313)</b></p> <p>Матеріальна відповідальність полягає в обов’язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації внаслідок <b>вини працівника.</b></p> <p><b>-317- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b></p> <p>У пункті 25 частини першої розділу I після слів «Матеріальна відповідальність полягає в обов’язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації внаслідок порушення трудових обов’язків» доповнити словами «та лише в межах і порядку, передбачених законодавством. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника.».</p>	Відхилено	Матеріальна відповідальність працівника полягає в його обов’язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації внаслідок порушення ним трудових обов’язків.
126	Пряма дійсна майнова шкода — 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.	<p><b>-318- Н.д. Шахов С. В. (р.к. №315), Н.д. Сухов О. С. (р.к. №312), Н.д. Вельможний С. А. (р.к. №313)</b></p> <p>Пряма дійсна майнова шкода — 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 <b>дій чи бездіяльності працівника.</b></p> <p><b>-319- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к.</b></p>	Відхилено	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.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>№411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</p> <p>Абзац п'ятий підпункту 25 пункту 1 розділу І законопроекту (частина друга статті 130) викласти у такій редакції:</p> <p>«Пряма дійсна майнова шкода — втрата, погіршення, зниження цінності майна підприємства, установи, організації, або витрати підприємства, установи, організації на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, або виплата підприємством, установою, організацією зайвих грошових коштів, що сталися внаслідок порушення працівником умов трудового договору».</p> <p><b>-320- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b></p> <p>Абзац шостий підпункту 25 пункту 1 розділу І законопроекту після слів «чи інших цінностей,» доповнити словами «а також на компенсацію збитків (шкоди) третій особі,»;</p>		
127	Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності таких дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.		Відхилено	Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності таких дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.
128	Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він чітко дотримувався умов, визначених трудовим договором, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.	<p><b>-321- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності його вини. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він чітко дотримувався умов, визначених трудовим договором та законодавством України, а також якщо він діяв за наявності обставин</p>	Враховано частково	Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він чітко дотримувався умов, визначених трудовим договором, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		необхідної оборони або крайньої необхідності. <b>-322- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b> У абзаці сьомому підпункту 25 пункту 1 розділу I законопроекту (частина четверта статті 130) слова «Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він» замінити словами «Матеріальна відповідальність не може бути покладна на працівника, який».	Відхилено	
129	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.	<b>-323- Н.д. Шахов С. В. (р.к. №315), Н.д. Сухов О. С. (р.к. №312), Н.д. Вельможний С. А. (р.к. №313)</b> Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, <b>внаслідок настання обставин непереборної сили</b> , а також внаслідок невиконання власником або уповноваженим ним органом зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника. ... <b>-324- Н.д. Скорик М. Л. (р.к. №140)</b> Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, внаслідок невиконання власником або уповноваженим ним органом зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна	Відхилено	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.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>чи майнових прав працівника, а також внаслідок непереборної сили.</p> <p><b>-325- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац дев'ятий підпункту 25 пункту 1 розділу I викласти в такій редакції:</p> <p>«Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, або внаслідок невиконання власником або уповноваженим ним органом зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника, а також за умови, що шкода заподіяна внаслідок виникнення обставин непереборної сили.».</p> <p><b>-326- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b></p> <p>Абзац восьмий підпункту 25 пункту 1 розділу I законопроекту (частина п'ята статті 130) доповнити реченням такого змісту:</p> <p>«Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами».</p>	Відхилено	
130	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.	<p><b>-327- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>У абзаці десятому підпункту 25 пункту 1 розділу I слова «заподіяної працівником внаслідок порушення трудових обов'язків» замінити словами «а також вину працівника».</p> <p><b>-328- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p>	Відхилено	Для покладення на працівника матеріальної відповідальності власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником внаслідок порушення ним трудових обов'язків.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Для покладення на працівника матеріальної відповідальності власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником внаслідок порушення покладених на працівника трудових обов'язків та вини працівника у заподіянні такої шкоди.</p> <p><b>-329- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b></p> <p>У абзаці десятому підпункту двадцять п'ятого пункту першого Розділу I слово "<b>працівником</b>" замінити словами "<b>винним діянням працівника</b>".</p> <p><b>-330- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b></p> <p>У пункті 25 частини першої розділу I після слів «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» доповнити словами «, та її розмір. Якщо працівник письмово не погодився із наявністю заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди та/або із розміром такої шкоди, то власник або уповноважений ним орган повинен довести у судовому порядку наявність прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником внаслідок порушення трудових обов'язків, та її розмір».</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	
131	За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати.			За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати.
132	Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених законом.	<p><b>-331- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b></p> <p>11. Абзац дванадцятий підпункту 25 пункту I Розділу I законопроекту доповнити реченням такого змісту: "При цьому матеріальна відповідальність працівника не повинна перевищувати повного розміру</p>	Відхилено	Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених законом.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством". Обґрунтування: Даною поправкою пропонується передбачити недопущення ймовірності виникнення ситуації, коли працівники будуть нести відповідальність вищу, ніж розмір шкоди для підприємства.		
		<b>-332- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b>	Відхилено	
		У пункті 25 частини першої розділу I після слів «Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається» доповнити словом «виключно».		
		<b>-333- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b>	Відхилено	
		У пункті 25 частини першої розділу I після слів «Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках,» доповнити словом «прямо».		
133	Стаття 131. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі	<b>-334- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b>  Статтю 131 КЗпП виключити;	Відхилено	Стаття 131. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі
		<b>-335- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b>	Відхилено	
		У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту нову редакцію статті 131 Кодексу законів про працю України виключити;		
		<b>-336- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b>	Відхилено	
		Статтю 131 КЗпП виключити		
134	Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, коли:	<b>-337- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b>  Пункт 25 частини першої розділу I після цифри «1)» перед словами «умовами письмового трудового договору між працівником і власником або уповноваженим	Відхилено	Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
135	1) умовами письмового трудового договору між працівником і власником або уповноваженим ним органом передбачено повну матеріальну відповідальність працівника (стаття 132);	ним органом передбачено повну матеріальну відповідальність працівника» доповнити словами «у передбачених законом випадках». <b>-338- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b> Пункт 25 частини першої розділу I після слів «1) умовами письмового трудового договору між працівником і власником або уповноваженим ним органом передбачено повну матеріальну відповідальність працівника (стаття 132);» доповнити словами «при цьому розмір заробітної плати такого працівника не може бути меншим, ніж подвійний розмір встановленої законом мінімальної заробітної плати;».	Відхилено	1) умовами письмового трудового договору між працівником і власником або уповноваженим ним органом передбачено повну матеріальну відповідальність працівника або якщо з працівником укладено договір про повну матеріальну відповідальність (стаття 132);
136	2) майно та інші цінності були отримані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;	<b>-339- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b> Пункт 2 частини першої статті 131 викласти в новій редакції: "2) майно було отримано працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом"	Враховано	2) майно було отримано працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;
137	3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;			3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;
138	4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;	<b>-340- Н.д. Шахов С. В. (р.к. №315), Н.д. Сухов О. С. (р.к. №312), Н.д. Вельможний С. А. (р.к. №313)</b> 4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, якщо стан сп'яніння підтверджений висновком медичного огляду;	Відхилено	4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;
139	5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостаткою, 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,	<b>-341- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д.</b>	Відхилено	5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостаткою, неповерненням, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	виданих власником або уповноваженим ним органом працівникові в користування;	<b>Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b> У абзацах вісімнадцятому та двадцять другому підпункту 25 пункту 1 розділу I законопроекту (пункти 5 та 9 частини першої статті 131) слово «недостачею» замінити словом «розкраданням».		одягу та інших предметів, виданих власником або уповноваженим ним органом працівникові в користування;
140	6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації;	<b>-342- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b> У пункті 6 частини першої статті 131 законопроекту слова "заподіяну підприємству, установі, організації" замінити словами "заподіяну власнику або уповноваженому ним органу"	Враховано	6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну власнику або уповноваженому ним органу;
141	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;	<b>-343- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b> Пункт 25 частини першої розділу I після слів «7) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок» доповнити словом «протиправних».	Відхилено	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 виконання таких дій;
142	8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації;	<b>-344- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b> Викласти в такій редакції: 8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці роботодавця та іншої захищеної законом інформації; <b>-345- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b> Пункт 8 частини першої статті 131 законопроекту викласти в новій редакції: "8) судом встановлено пряму дійсну майнову шкоду заподіяну внаслідок розголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації;"	Відхилено  Враховано	8) судом встановлено пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну внаслідок розголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації;
143	9) шкоди завдано недостатчею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова	<b>-346- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b> Пункт 25 частини першої розділу I доповнити словами «Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.». Зазначені слова вважати абзацом статті 131 «Випадки	Відхилено	9) шкоду заподіяно недостатчею, неповерненням, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	вартість такого обладнання у порядку, визначеному цим Кодексом.	притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі» Кодексу законів про працю України. <b>-347- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>  У реченні першому пункту 9 частини першої статті 131 слова "для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу" замінити словами "для виконання дистанційної або надомної роботу". <b>-348- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b>  Після абзацу двадцять другого підпункту 25 пункту 1 розділу І законопроекту (пункту 9 частини першої статті 131) доповнити двома новими абзацами такого змісту: «10) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу; 11) 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».	Враховано	стягнута балансова вартість таких обладнання та засобів у порядку, визначеному цим Кодексом.
144		<b>-348- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b>  Після абзацу двадцять другого підпункту 25 пункту 1 розділу І законопроекту (пункту 9 частини першої статті 131) доповнити двома новими абзацами такого змісту: «10) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу; 11) 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».	Відхилено	
145	Стаття 132. Умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності	<b>-349- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b>  Статтю 132 КЗпП викласти в такій редакції: “Стаття 132. Розміри матеріальної відповідальності За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі,	Відхилено	Стаття 132. Умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>організації, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати. У такому самому розмірі несуть матеріальну відповідальність керівники підприємств, установ, організацій (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу) та їх заступники, якщо пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок зайвих грошових виплат, неправильного ведення обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей. Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених цим Кодексом та законом. Розмір середньомісячної заробітної плати працівника визначається за два календарні місяці, що передують місяцю, в якому виявлено пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцю. Розмір матеріальної відповідальності працівника може обмежуватися у трудовому договорі порівняно з розміром, встановленим цим Кодексом.”;</p> <p><b>-350- Н.д. Шпак Л. О. (р.к. №395)</b></p>	Відхилено	
		<p>Статтю 132 глави IX Кодексу законів про працю України залишити у чинній редакції.</p> <p><b>-351- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту нову редакцію статті 132 Кодексу законів про працю України викласти в такій редакції:</p> <p>“Стаття 132. Розміри матеріальної відповідальності</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати. У такому самому розмірі несуть матеріальну відповідальність керівники підприємств, установ, організацій (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу) та їх заступники, якщо пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок зайвих грошових виплат, неправильного ведення обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей.</p> <p>Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених цим Кодексом та законом.</p> <p>Розмір середньомісячної заробітної плати працівника визначається за два календарні місяці, що передують місяцю, в якому виявлено пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцю.</p> <p>Розмір матеріальної відповідальності працівника може обмежуватися у трудовому договорі порівняно з розміром, встановленим цим Кодексом.”;</p> <p><b>-352- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 132 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>“Стаття 132. Розміри матеріальної відповідальності</p> <p>За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати. У такому самому розмірі несуть матеріальну відповідальність керівники підприємств,</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>установ, організацій (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу) та їх заступники, якщо пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок зайвих грошових виплат, неправильного ведення обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей.</p> <p>Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених цим Кодексом та законом.</p> <p>Розмір середньомісячної заробітної плати працівника визначається за два календарні місяці, що передують місяцю, в якому виявлено пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцю.</p> <p>Розмір матеріальної відповідальності працівника може обмежуватися у трудовому договорі порівняно з розміром, встановленим цим Кодексом. ”;</p>		
146	<p>Трудовим договором, укладеним у письмовій формі з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку, можуть бути передбачені умови щодо повної матеріальної відповідальності під час виконання визначених трудовим договором робіт, які безпосередньо пов’язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданих працівникові цінностей.</p>	<p><b>-353- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b></p> <p>Абзац двадцять п’ятий підпункту двадцять п’ятого пункту першого Розділу I доповнити реченням наступного змісту:</p> <p>"Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України".</p> <p><b>-354- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>У абзаці двадцять п’ятому підпункту 25 пункту 1 Розділу I законопроекту слова "використанням або застосуванням переданих працівникові цінностей" замінити словами "використанням або застосуванням майна переданого працівникові"</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>Трудовим договором, укладеним у письмовій формі з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку, можуть бути передбачені умови щодо повної матеріальної відповідальності під час виконання визначених трудовим договором робіт, які безпосередньо пов’язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданого працівникові майна. Такий договір має містити вичерпний перелік матеріальних цінностей, переданих працівникові для виконання визначених трудовим договором робіт.</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<b>-355- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b> Пункт 25 частини першої розділу I після слів «Трудовим договором, укладеним у письмовій формі з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку, можуть бути передбачені умови щодо повної матеріальної відповідальності під час виконання визначених трудовим договором робіт, які безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданих працівникові цінностей.» доповнити словами «При цьому розмір заробітної плати такого працівника не може бути меншим, ніж подвійний розмір встановленої законом мінімальної заробітної плати.».	Відхилено	
		<b>-356- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b> Абзац двадцять п'ятий підпункту 25 пункту 1 Розділу I доповнити реченням наступного змісту: "Такий договір має містити вичерпний перелік матеріальних цінностей, переданих працівнику для виконання визначених трудовим договором робіт."	Враховано	
147		<b>-357- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Підпункт 25 пункту 1 розділу I після абзацу двадцять п'ятого доповнити новим абзацом такого змісту: «Перелік таких посад і робіт затверджується в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.».	Відхилено	
148	Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені як під час укладення трудового договору, так і після цього у порядку, визначеному цим Кодексом.			Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені під час укладення трудового договору або після його укладення у порядку, визначеному цим Кодексом.
149	У разі наявності у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі, умови про повну матеріальну відповідальність не			У разі наявності у трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, умови щодо повної матеріальної відповідальності не

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
150	<p>вимагається додаткового укладення окремого договору про повну матеріальну відповідальність.</p> <p>Стаття 133. Розмір прямої дійсної майнової шкоди та порядок її відшкодування</p>	<p><b>-358- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>Статтю 133 КЗпП виключити;</p> <p><b>-359- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту нову редакцію статті 133 Кодексу законів про працю України виключити;</p> <p><b>-360- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 133 КЗпП виключити.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>вимагається додаткового укладення окремого договору про повну матеріальну відповідальність.</p> <p>Стаття 133. Розмір прямої дійсної майнової шкоди та порядок її відшкодування</p>
151	<p>Розмір заподіяної підприємству, установі, організації прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі відомостей бухгалтерського обліку з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням фізичного та/або морального зношення, що встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається підприємством, установою, організацією самостійно з урахуванням фізичного та/або морального зношення та дійсного стану відповідних матеріальних цінностей.</p>	<p><b>-361- Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>Розмір заподіяної підприємству, установі, організації прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі відомостей бухгалтерського обліку роботодавця з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням їх фізичного та/або морального зносу, що встановлюється відповідно до законодавства. За відсутності таких норм у законодавстві України вартість цінностей визначається підприємством, установою, організацією самостійно з урахуванням їх фізичного та/або морального зносу та фактичного стану відповідних матеріальних цінностей.</p> <p><b>-362- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b></p> <p>В абзаці двадцять дев'ятому підпункту 25 пункту 1 розділу I законопроекту слова «з урахуванням фізичного та/або морального зношення та дійсного стану відповідних матеріальних цінностей.» замінити словами «на підставі висновків відповідних фахівців.»</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p>	<p>Розмір заподіяної підприємству, установі, організації прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі відомостей бухгалтерського обліку з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням фізичного та/або морального зношення, що встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається підприємством, установою, організацією самостійно з урахуванням фізичного та/або морального зношення та дійсного стану відповідних матеріальних цінностей.</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
152	У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається підприємством, установою, організацією самостійно за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків.	<b>-363- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>  Абзац тридцятий підпункту 25 пункту 1 розділу I законопроекту доповнити словами «на підставі висновків відповідних фахівців.» <b>-364- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>  В абзацах вісімнадцятому, двадцять другому, тридцятому підпункту 25 пункту 1 розділу I законопроекту після слів "У разі розкрадання, недостачі" доповнити словом "неповернення"	Відхилено  Враховано	У разі розкрадання, недостачі, неповернення, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається підприємством, установою, організацією самостійно за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків.
153	Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації внаслідок розкрадання, умисного зіпсуття, недостачі або втрати окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.			Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації внаслідок розкрадання, умисного псування, недостачі або втрати окремих видів майна та інших цінностей, а також у випадках, якщо фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.
154		<b>-365- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b>  Після абзацу тридцятого підпункту 25 пункту 1 розділу I законопроекту (частини третьої статті 133) доповнити новим абзацом такого змісту:  «Розмір матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності. Якщо неможливо визначити ступінь вини кожного з працівників, розмір матеріальної відповідальності визначається в рівних частинах».	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
155	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.	<p><b>-366- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>Власник або уповноважений ним орган не пізніше двох тижнів з дня виявлення факту заподіяння працівником майнової шкоди підприємству, установі, організації звертається з письмовою вимогою до працівника про її покриття.</p> <p><b>-367- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Абзаці тридцять другий підпункту 25 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в новій редакції:</p> <p>"Власник або уповноважений ним орган не пізніше одного місяця з дня встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди підприємству, установі, організації, без урахування часу перебування працівника на лікарняному або у відпустці, звертається з вимогою до працівника про її покриття."</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	Власник або уповноважений ним орган не пізніше одного місяця з дня встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди підприємству, установі, організації, без урахування часу його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, звертається з вимогою до працівника про її відшкодування.
156	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.	<p><b>-368- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b></p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>Працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму, яка покриває розмір завданої прямої дійсної майнової шкоди, на рахунок підприємства, установи, організації. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснено із розстроченням платежу або в інший спосіб.</p>	Враховано частково	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.
157	Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду у межах середнього місячного заробітку і між сторонами трудового договору не досягнуто згоди щодо розстрочення платежу або відшкодування її в інший спосіб, власник або уповноважений ним орган має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника.	<p><b>-369- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац тридцять четвертий підпункту 25 пункту 1 розділу I викласти в такій редакції:</p> <p>«Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящего в порядку підлеглості органу про відшкодування шкоди 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</p>	Відхилено	Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду у межах середньої заробітної плати і між сторонами трудового договору не досягнуто згоди щодо розстрочення платежу або відшкодування шкоди в інший спосіб, власник або уповноважений ним орган має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.».		
		<b>-370- Н.д. Маслов Д. В. (р.к. №435)</b>	Відхилено	
		У частині шостій статті 133 Глави IX Кодексу Законів про працю України після слів "має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника" додати слова ", обов'язково повідомивши про це працівника у письмовій формі".		
		<b>-371- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b>	Відхилено	
		Викласти в такій редакції: Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду у межах середнього місячного заробітку і між сторонами трудового договору не досягнуто згоди щодо розстрочення платежу або відшкодування її в інший спосіб, власник або уповноважений ним орган має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівника.		
		<b>-372- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b>	Відхилено	
		Пункт 25 частини першої розділу I після слів «Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду у межах середнього місячного заробітку і між сторонами трудового договору не досягнуто згоди щодо розстрочення платежу або відшкодування її в інший спосіб, власник або уповноважений ним орган має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника.» доповнити словами «Такі відрахування із заробітної плати у позасудовому порядку дозволяються виключно у випадку, коли працівник письмово погодився із наявністю заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди та її розміром».		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
158	Відрахування із заробітної плати працівника здійснюються з дотриманням обмежень, установлених статтею 128 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.			Відрахування із заробітної плати працівника здійснюються з дотриманням обмежень, установлених статтею 128 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.
159	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, коли 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.			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 самому 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.
160		<p><b>-373- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b></p> <p>Підпункт двадцять п'ятий пункту першого Розділу I після абзацу тридцять шостого доповнити двома абзацами наступного змісту:</p> <p>"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.</p> <p>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."</p>	Відхилено	
161	Стаття 134. Колективна матеріальна	<p><b>-374- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p>	Відхилено	Стаття 134. Колективна матеріальна

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	відповідальність	<p>Статтю 134 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 134. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо: 1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність працівника або до трудового договору включено відповідну умову; 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 недостатчею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, обладнання спеціального одягу та інших предметів (засобів), виданих підприємством, установою, організацією 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</p>		відповідальність

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації; Матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної прямої дійсної майнової шкоди несе посадова особа, яка здійснила незаконне звільнення працівника або незаконне переведення його на іншу роботу.»;</p> <p><b>-375- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту нову редакцію статті 134 Кодексу законів про працю України викласти в такій редакції:</p> <p>"Стаття 134. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі</p> <p>Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність працівника або до трудового договору включено відповідну умову;</li> <li>2) майно та інші цінності були отримані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;</li> <li>3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;</li> <li>4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;</li> <li>5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно нестачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому</li> </ol>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, обладнання спеціального одягу та інших предметів (засобів), виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;</p> <p>6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації;</p> <p>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;</p> <p>8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації;</p> <p>Матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної прямої дійсної майнової шкоди несе посадова особа, яка здійснила незаконне звільнення працівника або незаконне переведення його на іншу роботу.";</p> <p><b>-376- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 134 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 134. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі</p> <p>Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо:</p> <p>1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність працівника або до трудового договору включено відповідну умову;</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>2) майно та інші цінності були отримані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;</p> <p>3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;</p> <p>4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;</p> <p>5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостатчею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, обладнання спеціального одягу та інших предметів (засобів), виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;</p> <p>6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації;</p> <p>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;</p> <p>8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації;</p> <p>Матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної прямої дійсної майнової шкоди несе посадова особа, яка здійснила незаконне звільнення працівника або незаконне переведення його на іншу роботу.</p>		
162	У разі спільного виконання працівниками	<b>-377- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	У разі спільного виконання

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	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 укладення з ними договорів про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.	Абзац тридцять восьмий підпункту 25 пункту 1 розділу I викласти в такій редакції: «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 визначення у трудовому договорі повної матеріальної відповідальності, але неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за незбереження цінностей і визначення повної матеріальної відповідальності неможливо в кожному з укладених з ними договорів, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.».		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 укладення з ними договорів про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.
163	Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між власником або уповноваженим ним органом і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу.	<b>-378- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b>  Абзац тридцять дев'ятий підпункту двадцять п'ятого пункту першого Розділу I викласти в такій редакції: <b>"Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність</b> установлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між власником або уповноваженим ним органом і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу."	Відхилено	Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між власником або уповноваженим ним органом і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу.
164	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	<b>-379- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д.</b>	Відхилено	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

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	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.	<b>Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b> Абзаци тридцять дев'ять та сорок підпункту 25 пункту 1 розділу I законопроекту (частину третю та четверту статті 134) виключити.		працівників, які були прийняті на роботу або звільнені з роботи у період від останньої інвентаризації до виявлення недостачі, пошкодження чи псування матеріальних цінностей, якщо вони надали письмову згоду взяти на себе матеріальну відповідальність без проведення інвентаризації під час прийняття на роботу та звільнення з роботи.
165	Члени колективу, які довели відсутність своєї вини у незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть.	<b>-380- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</b> Пункт 25 частини першої розділу I після слів «Члени колективу, які довели відсутність своєї вини у незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть.» доповнити новим абзацом такого змісту: «При колективній матеріальній відповідальності відрахування із заробітної плати (в порядку покриття шкоди, заподіяної працівником) у разі відсутності рішення суду про здійснення таких відрахувань дозволяються виключно у випадку, коли працівник письмово погодився із здійсненням такого відрахування із його заробітної плати та із розміром такого відрахування. В іншому випадку відрахування дозволяються виключно на підставі рішення суду. Обов'язок доказування в суді наявності підстав для здійснення такого відрахування із заробітної плати покладається на власника або уповноважений ним орган; власником або уповноваженим ним органом повинно бути доведено, що за заподіяну шкоду несе відповідальність безпосередньо той працівник, із заробітної плати якого буде здійснюватися відрахування, та що шкоду заподіяно безпосередньо винними протиправними діями (бездіяльністю) саме цього працівника.».	Відхилено	Члени колективу, які довели відсутність своєї вини у незбереженні матеріальних цінностей, не несуть матеріальну відповідальність за незбереження майна.
166	Перелік робіт, під час виконання яких	<b>-381- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b>	Відхилено	Перелік робіт, під час виконання яких

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
167	може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначаються колективним договором.”;	<p>У підпункті 25 пункту 1 проекту Закону у п’ятій частині статті 134 після слів «визначаються колективним договором» доповнити словами та знаками «та/або нормами чинного законодавства».</p> <p><b>-382- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>Статтю 135-1 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 135-1. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може укладатися з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та виконує роботи, безпосередньо пов’язані з: 1) отриманням для будь-яких цілей: грошей, у тому числі іноземної валюти; дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів або матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів або дорогоцінного каміння, відходів або брухту, що містять дорогоцінні метали чи дорогоцінне каміння; синтетичного корунду або виробів з нього; 2) продажем або видачею товарів (продукції), підготовкою їх до продажу, в тому числі у сфері громадського харчування, а також з комплектуванням пасажирських суден, вагонів, літаків; 3) отриманням матеріальних цінностей для зберігання, перевірки їх якості, обробки з метою подальшої доставки, для транспортування (доставки, супроводження), комплектування, ремонту, відновлення, регулювання, подальшої передачі іншим працівникам, використання в роботі як сировини матеріалів, напівфабрикатів, комплектувальних виробів, запасних частин, видачі будь-яким особам, а також для інших цілей; 4) виготовленням, зберіганням, транспортуванням, відбиранням, рахуванням, упаковкою та видачею грошей, цінних паперів, напівфабрикатів, а також усіх видів</p>	Відхилено	може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначаються колективним договором”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>бланків цінних паперів, документів суворого обліку, знаків поштової оплати та матеріалів, які використовуються в їх виготовленні; 5) виготовленням та зберіганням квитків, талонів, абонементів та інших подібних розрахункових документів. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність укладається з працівником, який виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими йому для виконання роботи. Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені як під час укладення трудового договору, так і після цього у порядку, визначеному цим Кодексом.»;</p> <p>Статтю 135-2 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 135-2. Колективна матеріальна відповідальність</p> <p>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. Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між власником або уповноваженим ним органом і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу. Матеріальна відповідальність між членами колективу</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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. Члени колективу, які довели відсутність своєї вини у незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначаються колективним договором.»;</p> <p>Статтю 135-3 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 135-3. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди</p> <p>Розмір заподіяної роботодавцеві 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. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається за ринковими</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>цінами, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди.»;</p> <p>Статтю 136 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 136. Порядок відшкодування шкоди</p> <p>У разі встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди підприємству, установі, організації та визначення її розміру, власником або уповноваженим ним органом видається відповідний наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок підприємства, установи, організації або за погодженням з власником або уповноваженим ним органом надати йому іншу річ чи полатити за свій рахунок ушкоджену річ. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснено із розстроченням платежу. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду, власник або уповноважений ним орган має право видати наказ (розпорядження) про здійснення відповідних відрахувань із заробітної плати працівника. Такий наказ (розпорядження) може бути видано не пізніше як протягом одного місяця з дня виявлення заподіяної працівником прямої дійсної майнової шкоди, за умови що її розмір не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника, але не пізніше шести місяців з дня її заподіяння, якщо законом не встановлено інший строк. Наказ (розпорядження) може бути звернено до виконання не менш як через два тижні з дня повідомлення працівника під розписку про його видання. Відрахування із заробітної плати працівника на підставі наказу (розпорядження) роботодавця здійснюється з дотриманням обмежень,</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>встановлених статтею 128 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. 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 звільненням працівника тощо). Власник або уповноважений ним орган з урахуванням конкретних обставин заподіяння прямої дійсної майнової шкоди може відмовитися від її стягнення з працівника повністю чи частково.»;</p> <p>Статтю 137 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 137. Обставини, що підлягають врахуванню судом під час прийняття рішення про відшкодування шкоди</p> <p>Суд при визначенні суми, що підлягає стягненню з працівника в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, враховує, крім розміру прямої дійсної майнової шкоди, ступінь вини працівника і конкретні обставини, за яких шкода була заподіяна. Якщо пряма дійсна майнова шкода стала наслідком не лише винних дій чи бездіяльності працівника, а й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, повинен бути відповідно зменшений. Суд може зменшити розмір</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, залежно від його майнового стану, крім випадків, якщо шкода спричинена діями працівника, вчиненими з корисливою метою.»;</p> <p>Статтю 138 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 138. Обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника</p> <p>Під час розгляду органами з трудових спорів справ про матеріальну відповідальність працівників власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність підстав та умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.»;</p>		
		<p><b>-383- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b></p> <p>Додати новий підпункт до 1 пункту проекту Закону:</p> <p>Статті 135, 135-1, 135-2, 135-3, 136, 137, 138 Кодексу законів про працю України виключити.</p>	Відхилено	
		<p><b>-384- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту текст нової редакції глави IX Кодексу законів про працю України доповнити статтею 135-1 такого змісту:</p> <p>"Стаття 135-1. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність</p> <p>Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може укладатися з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та виконує роботи, безпосередньо пов'язані з:</p> <p>1) отриманням для будь-яких цілей: грошей, у тому числі іноземної валюти;</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів або матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів або дорогоцінного каміння, відходів або брухту, що містять дорогоцінні метали чи дорогоцінне каміння;</p> <p>синтетичного корунду або виробів з нього;</p> <p>2) продажем або видачею товарів (продукції), підготовкою їх до продажу, в тому числі у сфері громадського харчування, а також з комплектуванням пасажирських суден, вагонів, літаків;</p> <p>3) отриманням матеріальних цінностей для зберігання, перевірки їх якості, обробки з метою подальшої доставки, для транспортування (доставки, супроводження), комплектування, ремонту, відновлення, регулювання, подальшої передачі іншим працівникам, використання в роботі як сировини матеріалів, напівфабрикатів, комплектувальних виробів, запасних частин, видачі будь-яким особам, а також для інших цілей;</p> <p>4) виготовленням, зберіганням, транспортуванням, відбиранням, рахуванням, упаковкою та видачею грошей, цінних паперів, напівфабрикатів, а також усіх видів бланків цінних паперів, документів суворого обліку, знаків поштової оплати та матеріалів, які використовуються в їх виготовленні;</p> <p>5) виготовленням та зберіганням квитків, талонів, абонементів та інших подібних розрахункових документів.</p> <p>Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність укладається з працівником, який виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими йому для виконання роботи.</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені як під час укладення трудового договору, так і після цього у порядку, визначеному цим Кодексом.";</p> <p><b>-385- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту текст нової редакції глави IX Кодексу законів про працю України доповнити статтею 135-2 такого змісту:</p> <p>"Стаття 135-2. Колективна матеріальна відповідальність</p> <p>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.</p> <p>Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між власником або уповноваженим ним органом і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу.</p> <p>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</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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.</p> <p>Члени колективу, які довели відсутність своєї вини у незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть.</p> <p>Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначаються колективним договором.";</p> <p><b>-386- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту текст нової редакції глави IX Кодексу законів про працю України доповнити статтею 135-3 такого змісту:</p> <p>"Стаття 135-3. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди</p> <p>Розмір заподіяної роботодавцеві 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.</p> <p>У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається за ринковими</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>цінами, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди.";</p> <p><b>-387- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту текст нової редакції глави IX Кодексу законів про працю України доповнити статтею 136 такого змісту:</p> <p>"Стаття 136. Порядок відшкодування шкоди</p> <p>У разі встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди підприємству, установі, організації та визначення її розміру, власником або уповноваженим ним органом видається відповідний наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок підприємства, установи, організації або за погодженням з власником або уповноваженим ним органом надати йому іншу річ чи полатити за свій рахунок ушкоджену річ. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснено із розстроченням платежу.</p> <p>Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду, власник або уповноважений ним орган має право видати наказ (розпорядження) про здійснення відповідних відрахувань із заробітної плати працівника. Такий наказ (розпорядження) може бути видано не пізніше як протягом одного місяця з дня виявлення заподіяної працівником прямої дійсної майнової шкоди, за умови що її розмір не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника, але не пізніше шести місяців з дня її заподіяння, якщо законом не встановлено інший строк. Наказ (розпорядження) може</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>бути звернено до виконання не менш як через два тижні з дня повідомлення працівника під розписку про його видання.</p> <p>Відрахування із заробітної плати працівника на підставі наказу (розпорядження) роботодавця здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 128 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.</p> <p>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 звільненням працівника тощо).</p> <p>Власник або уповноважений ним орган з урахуванням конкретних обставин заподіяння прямої дійсної майнової шкоди може відмовитися від її стягнення з працівника повністю чи частково."</p> <p><b>-388- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту текст нової редакції глави IX Кодексу законів про працю України доповнити статтею 137 такого змісту:</p> <p>"Стаття 137. Обставини, що підлягають врахуванню судом під час прийняття рішення про відшкодування шкоди</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Суд при визначенні суми, що підлягає стягненню з працівника в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, враховує, крім розміру прямої дійсної майнової шкоди, ступінь вини працівника і конкретні обставини, за яких шкода була заподіяна. Якщо пряма дійсна майнова шкода стала наслідком не лише винних дій чи бездіяльності працівника, а й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, повинен бути відповідно зменшений.</p> <p>Суд може зменшити розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, залежно від його майнового стану, крім випадків, якщо шкода спричинена діями працівника, вчиненими з корисливою метою."</p> <p><b>-389- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>У підпункті 25 пункту 1 розділу I проекту текст нової редакції глави IX Кодексу законів про працю України доповнити статтею 138 такого змісту:</p> <p>"Стаття 138. Обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника</p> <p>Під час розгляду органами з трудових спорів справ про матеріальну відповідальність працівників власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність підстав та умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу."</p> <p><b>-390- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 135-1 КЗпП викласти в такій редакції:</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«Стаття 135-1. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність</p> <p>Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може укладатися з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та виконує роботи, безпосередньо пов'язані з:</p> <p>1) отриманням для будь-яких цілей: грошей, у тому числі іноземної валюти; дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів або матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів або дорогоцінного каміння, відходів або брухту, що містять дорогоцінні метали чи дорогоцінне каміння; синтетичного корунду або виробів з нього;</p> <p>2) продажем або видачею товарів (продукції), підготовкою їх до продажу, в тому числі у сфері громадського харчування, а також з комплектуванням пасажирських суден, вагонів, літаків;</p> <p>3) отриманням матеріальних цінностей для зберігання, перевірки їх якості, обробки з метою подальшої доставки, для транспортування (доставки, супроводження), комплектування, ремонту, відновлення, регулювання, подальшої передачі іншим працівникам, використання в роботі як сировини матеріалів, напівфабрикатів, комплектувальних виробів, запасних частин, видачі будь-яким особам, а також для інших цілей;</p> <p>4) виготовленням, зберіганням, транспортуванням, відбиранням, рахуванням, упаковкою та видачею грошей, цінних паперів, напівфабрикатів, а також усіх видів бланків цінних паперів, документів суворого обліку, знаків поштової оплати та матеріалів, які використовуються в їх виготовленні;</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>5) виготовленням та зберіганням квитків, талонів, абонементів та інших подібних розрахункових документів.</p> <p>Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність укладається з працівником, який виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими йому для виконання роботи.</p> <p>Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені як під час укладення трудового договору, так і після цього у порядку, визначеному цим Кодексом.»</p> <p><b>-391- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 135-2 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 135-2. Колективна матеріальна відповідальність</p> <p>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.</p> <p>Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між власником або уповноваженим ним органом і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу.</p> <p>Матеріальна відповідальність між членами колективу розподіляється пропорційно до</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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.</p> <p>Члени колективу, які довели відсутність своєї вини у незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть.</p> <p>Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначаються колективним договором.»</p> <p><b>-392- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 135-3 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 135-3. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди</p> <p>Розмір заподіяної роботодавцеві 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.</p> <p>У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>майнової шкоди визначається за ринковими цінами, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди.»</p> <p><b>-393- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 136 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 136. Порядок відшкодування шкоди</p> <p>У разі встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди підприємству, установі, організації та визначення її розміру, власником або уповноваженим ним органом видається відповідний наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок підприємства, установи, організації або за погодженням з власником або уповноваженим ним органом надати йому іншу річ чи полатити за свій рахунок ушкоджену річ. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснено із розстроченням платежу.</p> <p>Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду, власник або уповноважений ним орган має право видати наказ (розпорядження) про здійснення відповідних відрахувань із заробітної плати працівника. Такий наказ (розпорядження) може бути видано не пізніше як протягом одного місяця з дня виявлення заподіяної працівником прямої дійсної майнової шкоди, за умови що її розмір не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника, але не пізніше шести місяців з дня її заподіяння, якщо законом не встановлено інший строк. Наказ (розпорядження) може бути звернено до виконання не менш як через два тижні з дня повідомлення працівника під розписку про його видання.</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Відрахування із заробітної плати працівника на підставі наказу (розпорядження) роботодавця здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 128 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.</p> <p>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 звільненням працівника тощо).</p> <p>Власник або уповноважений ним орган з урахуванням конкретних обставин заподіяння прямої дійсної майнової шкоди може відмовитися від її стягнення з працівника повністю чи частково.»</p> <p><b>-394- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 137 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 137. Обставини, що підлягають врахуванню судом під час прийняття рішення про відшкодування шкоди</p> <p>Суд при визначенні суми, що підлягає стягненню з працівника в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, враховує, крім розміру прямої дійсної майнової шкоди, ступінь вини працівника і конкретні обставини, за яких шкода була заподіяна. Якщо пряма дійсна</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>майнова шкода стала наслідком не лише винних дій чи бездіяльності працівника, а й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, повинен бути відповідно зменшений.</p> <p>Суд може зменшити розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, залежно від його майнового стану, крім випадків, якщо шкода спричинена діями працівника, вчиненими з корисливою метою.».</p> <p><b>-395- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 138 КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 138. Обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника</p> <p>Під час розгляду органами з трудових спорів справ про матеріальну відповідальність працівників власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність підстав та умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.».</p>	Відхилено	
168	26) у частині першій статті 142 слово “визначається” замінити словами “може визначатися”;	<p><b>-396- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>У підпункті 26 частину першу статті 142 замінити двома частинами, виклавши в такій редакції: «Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) . Правила внутрішнього трудового розпорядку, як правило, є додатком до колективного договору.»;</p> <p><b>-397- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p>	Відхилено	27) у частині першій статті 142 слово “визначається” замінити словами “може визначатися”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		Підпункт 26 пункту 1 розділу I виключити.		
		<b>-398- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b>	Відхилено	
		Викласти в такій редакції: Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях за рішенням роботодавця може визначатися правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами.		
		<b>-399- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b>	Відхилено	
		Підпункт двадцять шостий пункту першого Розділу I виключити.		
		<b>-400- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>	Відхилено	
		Підпункт 25 пункту 1 розділу I законопроекту виключити.		
		<b>-401- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b>	Відхилено	
		Підпункт 26 пункту 1 розділу I проекту викласти в такій редакції: "26) частину першу статті 142 замінити двома частинами в такій редакції: "Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) . Правила внутрішнього трудового розпорядку, як правило, є додатком до колективного договору.		
		<b>-402- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b>	Відхилено	
		частину першу статті 142 замінити двома частинами, виклавши в такій редакції: "Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		розпорядку, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) . Правила внутрішнього трудового розпорядку, як правило, є додатком до колективного договору.”; <b>-403- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b> Підпункт 26 пункту 1 розділу I законопроекту викласти в такій редакції: «частину першу статті 142 викласти в такій редакції: «Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях може визначатися правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються на основі типових правил власником або уповноваженого ним органу та погоджуються з трудовим колективом та/або виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.»	Відхилено	
169		<b>-404- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b> Після підпункту 26 пункту 1 розділу I законопроекту доповнити новим підпунктом такого змісту: «27) статтю 175 вилучити»;	Відхилено	
170	27) у частині третій статті 252 слова “, крім випадків додержання загального порядку,” виключити.	<b>-405- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b> Підпункт 27 виключити. <b>-406- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b> Підпункт 27 пункту 1 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію	Відхилено	28) у частині третій статті 252 слова “крім випадків додержання загального порядку” виключити.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		статті 252 Кодексу законів про працю України); <b>-407- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b>	Відхилено	
		Залишити у чинній редакції, оскільки пропонується залишити у чинній редакції і ст.43 КЗпП. <b>-408- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b>	Відхилено	
171	2. У Законі України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4; 2000 р., № 51—52, ст. 449; 2004 р., № 6, ст. 38):	Підпункт 27 пункту 1 розділу I законопроекту викласти у такій редакції: «27) статтю 252 вилучити»; <b>-409- Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b>	Відхилено	2. У Законі України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4; 2000 р., № 51—52, ст. 449; 2004 р., № 6, ст. 38):
172	1) у статті 10:	Пункти 2, 3 розділу I проекту закону виключити. <b>-410- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	1) у статті 10:
		Абзац перший підпункту 1 пункту 2 розділу I виключити. <b>-411- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b>	Відхилено	
		1) стаття 10 залишити в чинній редакції <b>-412- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b>	Відхилено	
173	у частині десятій слово “визначається” замінити словами “може визначатися”;	Пункт 1) частини другої виключити. Обґрунтування. Запропонованими Урядом змінами до статті 10 Закону України «Про відпустки» робить не обов’язковим з боку роботодавця визначення черговості надання відпусток за погодженням з профспілкою. При цьому конкретний період та спосіб надання щорічних відпусток по суті може визначатися роботодавцем на свій розсуд. Вважаємо за доцільне залишити чинну редакцію цієї статті <b>-413- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	у частині десятій слово “визначається” замінити словами “може визначатися”;
		Абзац другий підпункту 1 пункту 2 розділу I виключити. <b>-414- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		Викласти в такій редакції: 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 (у разі його наявності), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.		
		<b>-415- Н.д. Демченко С. О. (р.к. №244)</b>	Відхилено	
		Абзац другий підпункту першого пункту другого Розділу I виключити.		
		<b>-416- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>	Відхилено	
		Абзац другий підпункту 1 пункту 2 розділу I законопроекту виключити.		
		<b>-417- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b>	Відхилено	
		Абзац третій підпункту 1 пункту 2 розділу I законопроекту викласти у такій редакції: «частину десяту виключити».		
174	частину одинадцяту викласти в такій редакції:	<b>-418- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	частину одинадцяту викласти в такій редакції:
		Абзац третій підпункту 1 пункту 2 розділу I виключити.		
		<b>-419- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b>	Відхилено	
		12. Абзаци третій і четвертий підпункту 1 пункту 2 Розділу I законопроекту виключити.		
		Обґрунтування: Даною поправкою пропонується не скасовувати обов'язок роботодавця		

[illegible]

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну».		
		<b>-424- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b>	Враховано частково	
		Абзац четвертий підпункту 1 пункту 2 розділу I проекту (зміни до частини одинадцятої статті 10 Закону України "Про відпустки") викласти в такій редакції:		
		“Конкретний період та порядок надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, в порядку, визначеному колективним договором.”		
		<b>-425- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b>	Враховано частково	
		частину одинадцяту ст..10 викласти в такій редакції:		
		“Конкретний період та порядок надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, в порядку, визначеному колективним договором.”;		
		<b>-426- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b>	Враховано	
		У абзаці п'ятому підпункту 1 пункту 2 розділу I законопроекту слово «спосіб» замінити словом «порядок».		
176	2) у частині третій статті 11 слова “та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на	<b>-427- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b>  13. Підпункт 2 пункту 2 Розділу I законопроекту виключити. Обґрунтування:	Відхилено	2) у частині третій статті 11 слова “та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	представництво трудовим колективом органом” виключити.	Даною поправкою пропонується не скасовувати обов'язок роботодавця погоджувати перенесення щорічної відпустки працівника на інший період з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). <b>-428- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b>	Відхилено	уповноваженим на представництво трудовим колективом органом” виключити.
		2) стаття 12 залишити в чинний редакції <b>-429- Н.д. Кабаченко В. В. (р.к. №184)</b>	Відхилено	
		<b>Пункт 2) частини другої вилучити</b> <b>-430- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b>	Відхилено	
		Пункт 2) частини другої виключити Обґрунтування. Урядом пропонується зміна до статті 11 Закону України «Про відпустки», що скасовує погодження з профспілкою перенесення роботодавцем щорічної відпустки працівника. Це фактично мінімізує рівень впливу профспілок на умови праці та зменшує можливості захисту прав працівника. Вважаємо за доцільне залишити чинну редакцію цієї статті <b>-431- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b>	Відхилено	
177	3. У Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 45, ст. 397; 2002 р., № 11, ст. 79):	Пункт 3 розділу I вилучити. <b>-432- Н.д. Євтушок С. М. (р.к. №436)</b>	Відхилено	3. У Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 45, ст. 397; 2002 р., № 11, ст. 79):
		Пункти 1), 2), 3) частини третьої виключити. Обґрунтування. Урядом пропонуються зміни до статей 38, 39, 41 Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якими обмежують та принижують роль профспілок на підприємстві, позбавляючи можливості захисту прав працівників, позбавляють профспілки права погодження звільнень працівників за ініціативою роботодавця, а також мінімізують вплив профспілок на визначення умов праці.		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Запропоновані зміни знижують рівень трудових гарантій працівників і націлюють сторони трудових відносин на вибудовування відносин лише на договірній основі. У зв'язку з цим профспілки, втрачають позиції «повноцінної переговорної сторони», від якої залежить рівень забезпеченості інтересів найманих працівників у відносинах із роботодавцями.</p> <p>Вважаємо за доцільне залишити чинну редакцію цих статей</p> <p><b>-433- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258)</b></p> <p>Пункт 3 розділу I проекту виключити (залишити поточну редакцію пункту 10 статті 38 та статей 39, 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").</p>		
178	1) у частині першій статті 38:	<p><b>-434- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b></p> <p>Абзац перший підпункту 1 пункту 3 розділу I виключити.</p> <p><b>-435- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b></p> <p>14. Підпункт 1 пункту 3 Розділу I законопроекту виключити.</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>Даною поправкою пропонується виключити норми щодо усунення виборного органу первинної профспілкової організації від надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки.</p> <p>Відповідна пропозиція законопроекту порушує Конституцію України, адже порушує права і свободи працівника, погіршує його соціальний захист.</p> <p><b>-436- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b></p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>1) пункти 4 і 10 частини першої статті 38 викласти в такій редакції:</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		3) стаття 38 залишити в чинній редакції		
179	пункт 4 викласти в такій редакції:	<b>-437- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац другий підпункту 1 пункту 3 розділу I виключити.	Відхилено	
180	“4) бере участь у вирішенні роботодавцем питань стосовно робочого часу і часу відпочинку, графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, отримує інформацію про заплановане проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;”;	<b>-438- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац третій підпункту 1 пункту 3 розділу I виключити. <b>-439- Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53)</b> Викласти в такій редакції: 4) бере участь у вирішенні роботодавцем питань стосовно надання відпусток, отримує інформацію про заплановане проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо; <b>-440- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b> Абзац третій підпункту 1 пункту 3 розділу I законопроекту викласти в такій редакції: «4) бере участь у вирішенні роботодавцем питань стосовно надання відпусток, отримує інформацію про заплановане проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо»;	Відхилено  Відхилено  Відхилено	“4) бере участь у вирішенні роботодавцем питань щодо робочого часу і часу відпочинку, графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, отримує інформацію про заплановане проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо”;
181	пункт 10 виключити;	<b>-441- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b> Абзац четвертий підпункту 1 пункту 3 розділу I виключити. <b>-442- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b> Абзац четвертий підпункту 1 пункту 3 розділу I законопроекту виключити. <b>-443- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b> Пункт 10 ст.38 залишити у чинній редакції <b>-444- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д.</b>	Відхилено  Відхилено  Відхилено  Відхилено	"10) провадить консультації з роботодавцем щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом”;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
182	2) статтю 39 виключити;	<b>Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b> Абзац четвертий підпункту 1 пункту 3 розділу I законопроекту виключити. <b>-445- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>	Враховано	
		Абзац четвертий підпункту 1 пункту 3 розділу I законопроекту викласти в новій редакції: "пункт 10 викласти в новій редакції: 10) провадить консультації з роботодавцем щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом;"		
		<b>-446- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</b>	Відхилено	2) статтю 39 викласти в такій редакції: «Стаття 39. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з членом профспілки У разі наміру власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 Кодексу законів про працю України, виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) надається проект відповідного наказу (розпорядження) із копіями документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору.
		Підпункт 2 пункту 3 розділу I виключити. <b>-447- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</b>	Відхилено	Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) протягом трьох робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, має право
		15. Підпункт 2 пункту 3 Розділу I законопроекту виключити. Обґрунтування: Даною поправкою також пропонується виключити норми щодо усунення виборного органу первинної профспілкової організації від надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки. Відповідна пропозиція законопроекту порушує Конституцію України, адже порушує права і свободи працівника, погіршує його соціальний захист. <b>-448- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b>	Відхилено	
		4) статтю 39 залишити в чинній редакції <b>-449- Н.д. Дубінський О. А. (р.к. №300)</b>	Відхилено	
		Підпункту 2 пункту 3 розділу I законопроекту виключити.		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><b>-450- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>Статтю 39 КЗпП залишити у чинній редакції</p> <p><b>-451- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348), Н.д. Кіт А. Б. (р.к. №327), Н.д. Приходько Б. В. (р.к. №411), Н.д. Вацак Г. А. (р.к. №231), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Бакунець П. А. (р.к. №323), Н.д. Поляк В. М. (р.к. №279), Н.д. Люшняк М. В. (р.к. №367), Н.д. Арешонков В. Ю. (р.к. №270), Н.д. Петьовка В. В. (р.к. №278), Н.д. Лунченко В. В. (р.к. №277)</b></p> <p>Підпункт 2 пункту 3 розділу І законопроекту виключити.</p> <p><b>-452- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Підпункту2 пункту 3 розділу І законопроекту викласти в новій редакції:</p> <p>"2) статтю 39 викласти в новій редакції:</p> <p>«Стаття 39. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з членом профспілки</p> <p>У разі наміру власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) надається проект відповідного наказу (розпорядження) із копіями документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору.</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) протягом трьох робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, має право ініціювати консультації з</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>ініціювати консультації з власником або уповноваженим ним органом. Консультації проводяться протягом трьох робочих днів. За результатами консультацій складається протокол.</p> <p>Якщо консультації не були ініційовані у строк, визначений частиною другою цієї статті, або за результатами проведених консультацій не досягнуто домовленості, власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, визначених частиною першою цієї статті.</p> <p>На період розгляду виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) проекту наказу (розпорядження) про розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 2-4, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 Кодексу законів про працю України, та проведення консультацій працівник, який є членом профспілки, може бути відсторонений від роботи без збереження заробітної плати за рішенням власника або уповноваженого ним органу";</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		власником або уповноваженим ним органом. Консультації проводяться протягом трьох робочих днів. За результатами консультацій складається протокол. Якщо консультації не були ініційовані у строк, визначений у частині другій цієї статті або за результатами проведених консультацій не досягнуто домовленостей, власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, визначених частиною першою цієї статті. На період розгляду виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) проекту наказу (розпорядження) про розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 2-4, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, та проведення консультацій працівник, який є членом профспілки, може бути відсторонений від роботи без збереження заробітної плати за рішенням власника або уповноваженого ним органу.;"		
183	3) у частині третій статті 41 слова “, крім додержання загального порядку,” виключити.	<b>-453- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</b> 5) статтю 41 залишити в чинній редакції <b>-454- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b> Залишити у чинній редакції <b>-455- Н.д. Макаров О. А. (р.к. №214), Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212), Н.д. Осадчук А. П. (р.к. №220)</b> Підпункт 3 пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції: «статтю 41 виключити».	Відхилено  Відхилено  Відхилено	3) у частині третій статті 41 слова “крім додержання загального порядку” виключити.
184	II. Прикінцеві положення	<b>-456- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b> Розділ II законопроекту викласти в такій редакції: II. Прикінцеві та перехідні положення	Враховано	II. Прикінцеві та перехідні положення
185	1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.			1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
186		<b>-457- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>  Розділ II законопроекту доповнити новим пунктом 2, змінивши подальшу нумерацію, та викласти його в такій редакції: "2. Установити, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність, укладені до набрання чинності цим Законом, продовжують діяти до дня їх припинення."	Враховано	2. Установити, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність, укладені до набрання чинності цим Законом, продовжують діяти до дня їх припинення.
187	2. Кабінету Міністрів України протягом одного місяця з дня набрання чинності цим Законом:			3. Кабінету Міністрів України протягом одного місяця з дня набрання чинності цим Законом:
188	привести власні нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;			привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
189	забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.			забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.
190	<b>Голова Верховної Ради України</b>			<b>Голова Верховної Ради України</b>



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Цимбалюк Михайло Михайлович  
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B04000000DB7E2F00DCE58E00  
Дійсний до: 22.01.2023 0:00:00

Апарат Верховної Ради України  
№ 04-30/3-2022/61106 від 10.04.2022



856220