



Департамент охорони здоров'я  
Львівської обласної державної  
адміністрації



Львівська обласна організація  
профспілки працівників  
охорони здоров'я України

**БІБЛІОТЕКА**  
головного лікаря та голови профкому  
закладу охорони здоров'я  
**ВИПУСК 16**

# **ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Львів 2019

Права та гарантії діяльності профспілкової організації в закладі охорони здоров'я. Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я. Випуск – 16. Львів – 2019

Департамент охорони здоров'я Львівської обласної державної адміністрації. Львівська обласна організація професійної спілки працівників охорони здоров'я України

Випуск №16 серії «Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я» містить основні нормативно-правові акти з питань правового статусу, повноважень та гарантій діяльності профспілкової організації в закладі охорони здоров'я.

Використані нормативно-правові акти станом на 01.03.2019 року

Рекомендований для практичного використання у роботі керівниками профспілкових організацій та членами профспілкових комітетів, організаторами охорони здоров'я, керівниками та іншими працівниками закладів охорони здоров'я.



**Департамент охорони здоров'я  
Львівської обласної державної адміністрації**

м. Львів, вул. Конопницької, 3

тел. (032) 2764592 факс: (032) 2756037

<http://health-loda.gov.ua> e-mail: [dephealth.lvivoda@gmail.com](mailto:dephealth.lvivoda@gmail.com)



**Львівська обласна організація професійної  
спілки працівників охорони здоров'я України**

м. Львів, проспект Шевченка, 7 (6 поверх)

тел.: (032) 235-69-36, факс: (032) 225-50-52

<http://lviv.medprof.org.ua> e-mail: [lviv@medprof.org.ua](mailto:lviv@medprof.org.ua)

**Львівський юридичний медичний клуб**

<http://pravomedprof.blogspot.com> e-mail: [pravomedprof@gmail.com](mailto:pravomedprof@gmail.com)

## ЗМІСТ

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	.....	4
2. Закон України «Про соціальний діалог в Україні»	.....	28
3. Кодекс законів про працю України (витяг)	.....	42
4. Закон України «Про відпустки» (витяг)	.....	67
5. Закон України «Про оплату праці» (витяг)	.....	68
6. Закон України «Про охорону праці» (витяг)	.....	72
7. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»	.....	79
8. Кримінальний кодекс України (витяг)	.....	93
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення (витяг)	.....	93
10. Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію № 87	.....	96
11. Конвенція МОП про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135	.....	101
12. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (витяг)	.....	104
13. Рішення Конституційного суду України від 18.10.2000 р. №11-рп/2000 (справа про свободу утворення профспілок)	.....	105
14. Рішення Конституційного суду України від 29.10.1998 р., № 14-рп/98 (справа про профспілку, що діє на підприємстві)	.....	114

# ЗАКОН УКРАЇНИ

## Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397)

{Із змінами, внесеними згідно із Законом № 1458-III від 17.02.2000, ВВР, 2000, № 14-15-16, ст.121}

{Щодо визнання неконституційними окремих положень див. Рішення Конституційного Суду № 11-рп/2000 від 18.10.2000}

{Щодо визнання конституційними окремих положень див. Рішення Конституційного Суду № 11-рп/2000 від 18.10.2000}

{Із змінами, внесеними згідно із Законами № 2120-III від 07.12.2000, ВВР, 2001, № 2-3, ст.10, № 2886-III від 13.12.2001, ВВР, 2002, № 11, ст.79; № 2905-III від 20.12.2001, ВВР, 2002, № 12-13, ст.92; № 380-IV від 26.12.2002, ВВР, 2003, № 10-11, ст.86 ; № 905-IV від 05.06.2003, ВВР, 2003, № 38, ст.318 ; № 1344-IV від 27.11.2003, ВВР, 2004, № 17-18, ст.250 № 2454-IV від 03.03.2005, ВВР, 2005, № 16, ст.259; № 3200-IV від 15.12.2005, ВВР, 2006, № 14, ст.116; № 489-V від 19.12.2006, ВВР, 2007, № 7-8, ст.66; № 345-VI від 02.09.2008, ВВР, 2008, № 42-43, ст.293; № 1254-VI від 14.04.2009, ВВР, 2009, № 36-37, ст.511; № 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97; № 5026-VI від 22.06.2012, ВВР, 2013, № 22, ст.216 № 5458-VI від 16.10.2012, ВВР, 2013, № 47, ст.659; № 5461-VI від 16.10.2012, ВВР, 2014, № 5, ст.62; № 1697-VII від 14.10.2014, ВВР, 2015, № 2-3, ст.12; № 630-VIII від 16.07.2015, ВВР, 2015, № 39, ст.375; № 901-VIII від 23.12.2015, ВВР, 2016, № 4, ст.44; № 2581-VIII від 02.10.2018, ВВР, 2018, № 46, ст.371}

*{Установити, що у 2016 році норми і положення статті 44 цього Закону застосовуються у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України, виходячи з наявних фінансових ресурсів державного і місцевих бюджетів та бюджету Фонду соціального страхування України, згідно із Законом № 928-VIII від 25.12.2015}*

*{У тексті Закону слова "органи державної влади" в усіх відмінках замінено словами "державні органи" у відповідному відмінку згідно із Законом № 5461-VI від 16.10.2012}*

Цей Закон визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок.

### Розділ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

#### Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі застосовуються такі терміни:

професійна спілка (профспілка) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання);

первинна організація профспілки - добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі;

організації профспілки - організаційні ланки профспілки, визначені статутом профспілки, що діють у межах повноважень, наданих статутом та цим Законом;

член профспілки - особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески;

профспілковий орган - орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження;

профспілковий представник - керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу;

роботодавець - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

працівник - фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

*{Стаття 1 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Стаття 2. Професійні спілки**

Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

*{Частина перша статті 2 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною.

## **Стаття 3. Сфера дії Закону**

Дія цього Закону поширюється на діяльність профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок, профспілкових органів і на профспілкових представників у межах їх повноважень, на роботодавців, їх об'єднання, а також на державні органи та органи місцевого самоврядування.

*{Частина перша статті 3 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Особливості застосування цього Закону у Збройних Силах України (для військовослужбовців), Національній поліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України встановлюються відповідними законами.

*{Частина друга статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законами № 3200-IV від 15.12.2005, № 1254-VI від 14.04.2009, № 901-VIII від 23.12.2015}*

Дія цього Закону не поширюється на діяльність об'єднань громадян, створених відповідно до інших законів України.

Визначення "профспілка" або похідні від нього можуть використовувати у своєму найменуванні лише ті організації, які діють на підставі цього Закону.

#### **Стаття 4. Законодавство про профспілки**

Законодавство про профспілки складається з Конституції України, Закону України "Про об'єднання громадян", цього Закону, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.

Закони та інші нормативно-правові акти не можуть бути спрямовані на обмеження прав і гарантій діяльності профспілок, передбачених Конституцією України, цим Законом, крім випадків, передбачених частиною другою статті 3 цього Закону.

Закон України "Про об'єднання громадян" застосовується до профспілок, якщо інше не передбачено цим Законом.

Якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, передбачено більш високий рівень гарантій щодо забезпечення діяльності профспілок, то застосовуються норми міжнародного договору або угоди.

#### **Стаття 5. Заборона дискримінації за ознаками належності до профспілок**

Належність або неналежність до профспілок не тягне за собою будь-яких обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян, гарантованих Конституцією України, іншими законами України.

Забороняється будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладанні, зміні або припиненні трудового договору у зв'язку з належністю або неналежністю до профспілок чи певної профспілки, вступом до неї або виходом із неї.

#### **Стаття 6. Право на об'єднання у профспілки**

Громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок.

Іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами.

#### **Стаття 7. Членство у профспілках**

Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в навчальному закладі.

Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами.

*{Частина друга статті 7 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки.

Статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських господарств, фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності, а також осіб, які навчаються у професійно-технічних або вищих навчальних закладах, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють.

*{Частина четверта статті 7 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2454-IV від 03.03.2005}*

Статутами (положеннями) може бути передбачено обмеження щодо подвійного членства у профспілках.

Роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня.

*{Частина шоста статті 7 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

### **Стаття 8. Право профспілок, їх організацій на створення об'єднань**

З метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них.

*{Частина перша статті 8 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Профспілки, які бажають створити об'єднання профспілок, укладають відповідну угоду та затверджують статут (положення) об'єднання.

Права об'єднань профспілок визначаються профспілками, які їх створили, відповідно до цього Закону, а також статутами (положеннями) цих об'єднань.

Статус об'єднань профспілок визначається за статусом членів, яких вони об'єднують.

*{Частина четверта статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

### **Стаття 9. Міжнародні зв'язки профспілок**

Профспілки та їх об'єднання відповідно до своїх статутних цілей і завдань мають право вступати до міжнародних профспілкових та інших міжнародних організацій та об'єднань, які представляють інтереси працівників, і брати участь в їх діяльності, співробітничати з профспілками інших країн, здійснювати іншу діяльність, яка не суперечить законодавству України.

### **Стаття 10. Рівність профспілок**

Усі профспілки рівні перед законом і мають рівні права щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки.

*{Стаття 10 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

### **Стаття 11. Статус професійних спілок**

Для представництва і здійснення захисту прав та інтересів членів профспілок на відповідному рівні договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин профспілки, організації профспілок можуть мати статус

первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських.

Статус первинних мають профспілки чи організації профспілки, які діють на підприємстві, в установі, організації, навчальному закладі або об'єднують членів профспілки, які забезпечують себе роботою самостійно чи працюють на різних підприємствах, в установах, організаціях або у фізичних осіб.

Статус місцевих мають профспілки, які об'єднують не менш як дві первинні профспілкові організації, що діють на різних підприємствах, в установах, організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці (міста, району в місті, району, села, селища).

Статус обласних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя; в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі.

Статус регіональних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей.

Статус всеукраїнських профспілок визначається за однією з таких ознак:

1) наявність організацій профспілки в більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України;

2) наявність організацій профспілки в більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі.

Статус республіканських профспілок Автономної Республіки Крим визначається за ознаками всеукраїнських профспілок стосовно території Автономної Республіки Крим.

Всеукраїнські профспілки можуть без спеціального дозволу використовувати у своєму найменуванні слово "Україна" та похідні від нього.

*{Стаття 11 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Стаття 12. Незалежність профспілок**

Професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству.

Забороняється втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань.

*{Частина третя статті 12 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*



### **Стаття 13. Професійні спілки та держава**

Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок.

*{Частина перша статті 13 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

Держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями.

Держава сприяє навчанню профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного та соціального захисту працівників.

*{Частина третя статті 13 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

### **Стаття 13<sup>1</sup>. Професійні спілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання**

Професійні спілки, їх об'єднання визнають організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками роботодавців і захисниками їх законних прав і інтересів, сприяють їх діяльності.

Професійні спілки, їх об'єднання взаємодіють з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу.

Спори (конфлікти), які виникають між ними, вирішуються в порядку, передбаченому законом.

Професійним спілкам, їх об'єднанням забороняється втручатися у діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань.

*{Закон доповнено статтею 13<sup>1</sup> згідно із Законом № 5026-VI від 22.06.2012}*

### **Стаття 14. Статути профспілок**

Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів.

Статути (положення) профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України.

Статут (положення) профспілки повинен містити:

1) статус та повну назву профспілки, її скорочену назву (за наявності), місцезнаходження її виборних органів (юридичну адресу);

*{Пункт 1 частини третьої статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

2) мету та завдання профспілки;

3) умови і порядок прийняття в члени профспілки та вибуття з неї;

4) права, обов'язки членів профспілки, умови, порядок та підстави виключення з членів профспілки;

5) територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності;

6) організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу;

*{Пункт 6 частини третьої статті 14 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

7) умови, терміни, порядок скликання з'їздів, конференцій чи загальних зборів членів профспілки та порядок прийняття ними рішень;

8) порядок і терміни звітності виборних органів профспілки перед членами профспілки, порядок здійснення контролю за діяльністю виборних органів профспілки;

*{Пункт 8 частини третьої статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

9) джерела надходження (формування) коштів профспілки та напрями їх використання;

10) порядок здійснення господарської діяльності, необхідної для виконання статутних завдань профспілки;

11) порядок внесення змін до статуту профспілки;

12) умови та порядок припинення діяльності профспілки і вирішення майнових питань.

У статуті профспілки можуть бути передбачені й інші положення, що стосуються особливостей створення та функціонування певної профспілки, якщо це не суперечить цьому Закону.

У межах повноважень, передбачених статутом, вищі за статусом профспілкові органи можуть затверджувати положення про організації профспілки.

*{Частина п'ята статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Стаття 15. Статут (положення) об'єднань профспілок**

Об'єднання профспілок діють відповідно до законодавства та своїх статутів (положень), які приймаються засновниками.

Статут (положення) об'єднання профспілок приймається (затверджується) з'їздом або конференцією повноважних представників усіх профспілок, які є його засновниками (учасниками), і не повинен суперечити законодавству України.

Статут (положення) об'єднання профспілок повинен містити:

1) дату та місце укладення угоди про створення об'єднання;

2) статус та повну назву об'єднання, його скорочену назву (за наявності), місцезнаходження його виборних органів (юридичну адресу);

*{Пункт 2 частини третьої статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

3) територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності об'єднання;

4) мету створення та основні завдання об'єднання;

5) умови та порядок прийняття нових членів до об'єднання та виходу з нього;

6) права та обов'язки членів об'єднання;

7) організаційну структуру об'єднання;

8) повноваження виборних органів об'єднання, порядок їх формування та терміни діяльності;

*{Пункт 8 частини третьої статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

9) умови, терміни, порядок скликання з'їздів (конференцій) об'єднання, порядок прийняття ними рішень та перелік питань, віднесених до їх компетенції;

10) джерела надходження (формування) коштів об'єднання та напрями їх використання;

11) порядок і терміни звітності виборних органів об'єднання перед профспілками, які створили це об'єднання;

*{Пункт 11 частини третьої статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

12) порядок внесення змін до статуту (положення) об'єднання;

13) умови та порядок припинення діяльності об'єднання;

14) порядок здійснення контролю за діяльністю об'єднання;

15) порядок вирішення майнових питань.

У статуті (положенні) об'єднання профспілок можуть бути передбачені й інші питання, що стосуються особливостей його створення та функціонування, якщо це не суперечить цьому Закону.

### **Стаття 16. Легалізація профспілок, їх об'єднань**

Профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу.

Легалізація всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, інших профспілок та їх об'єднань здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань.

*{Частина друга статті 16 в редакції Закону № 5461-VI від 16.10.2012}*

Для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їх засновники або керівники виборних органів подають заяви. До заяви додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань.

На підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус за ознаками, визначеними статтею 11 цього Закону, включає профспілку, об'єднання профспілок до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці, об'єднанню профспілок свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу.

Легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок.

У разі невідповідності поданих документів профспілки, об'єднання профспілок зазначеному статусу легалізуючий орган пропонує профспілці, об'єднанню профспілок надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу.

Статус організацій всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу визначається статутом цієї профспілки. Про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки, надсилають легалізуючому органу за місцем свого знаходження повідомлення із посиланням на свідоцтво про легалізацію профспілки, на підставі якого вони включаються до

реєстру об'єднань громадян. Первинні профспілкові організації також письмово повідомляють про це роботодавця.

Профспілка підприємства, установи, організації, яка діє на підставі власного статуту, легалізується у порядку, визначеному цією статтею.

Профспілка, об'єднання профспілок набувають права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення). Статусу юридичної особи набувають також організації профспілки, які діють на підставі її статуту.

Профспілка, її організації, об'єднання профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов'язки через свої виборні органи, які діють у межах прав, наданих їм за законом та статутом (положенням).

За подання на легалізацію недостовірних відомостей особи, які їх підписали, несуть відповідальність згідно із законом.

*{Стаття 16 в редакції Законів № 2886-III від 13.12.2001, № 905-IV від 05.06.2003}*

### **Стаття 17. Символіка профспілок, їх об'єднань**

Профспілки можуть мати і використовувати власну символіку.

Символіка профспілок, їх об'єднань затверджується їх вищими органами відповідно до статутів і реєструється в порядку, передбаченому законодавством України.

Символіка профспілок, їх об'єднань не повинна відтворювати державні чи релігійні символи або символіку інших об'єднань громадян чи юридичних осіб.

### **Стаття 18. Припинення діяльності профспілок, їх об'єднань**

Профспілки, їх об'єднання можуть припинити свою діяльність шляхом реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску).

Рішення про реорганізацію чи ліквідацію (саморозпуск) приймається з'їздом (конференцією), загальними зборами відповідно до статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок. Одночасно з прийняттям такого рішення з'їзд (конференція), загальні збори приймають рішення про використання майна та коштів профспілок, їх об'єднань, що залишилися після проведення всіх необхідних розрахунків, на статутні чи благодійні цілі.

Діяльність профспілок, їх об'єднань, яка порушує Конституцію України та закони України, може бути заборонена лише за рішенням місцевого суду, а профспілок зі статусом всеукраїнських і республіканських та об'єднань профспілок з відповідним статусом - лише за рішенням Верховного Суду України.

*{Частина третя статті 18 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Не допускається примусовий розпуск, припинення, а також заборона діяльності профспілок, їх об'єднань за рішенням будь-яких інших органів.

Рішення про примусовий розпуск об'єднання профспілок не тягне за собою розпуску профспілок, які входять до цього об'єднання. Примусовий розпуск профспілки чи об'єднання профспілок тягне за собою анулювання свідоцтва про реєстрацію та виключення з Реєстру об'єднань громадян України, втрату прав

юридичної особи з обов'язковим повідомленням про це в засобах масової інформації.

*{Частина п'ята статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Розділ II ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПРОФСПІЛОК, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ**

### **Стаття 19. Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок**

Профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

### **Стаття 20. Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод**

Профспілки, їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників у порядку, встановленому законом.

*{Частина перша статті 20 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}*

Участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому, територіальному рівні беруть репрезентативні на відповідному рівні профспілки, їх організації та об'єднання.

*{Статтю 20 доповнено новою частиною згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

Професійні спілки, їх організації та об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним Законом України "Про соціальний діалог в Україні", за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня (за згодою) для представлення своїх інтересів під час укладення угод. Надання повноважень оформлюється письмово.

*{Статтю 20 доповнено новою частиною згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

Роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.

Кількість представників репрезентативних профспілок, їх організацій, об'єднань для ведення колективних переговорів з укладення угод від імені працівників на національному, галузевому і територіальному рівні визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують та інтереси яких представляють згідно з повноваженнями, наданими їм профспілками, їх організаціями, об'єднаннями, що не відповідають критеріям репрезентативності.

*{Частина п'ята статті 20 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}*

Забороняється ведення переговорів та укладання угод і колективних договорів від імені працівників особам, які представляють роботодавців.

Профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду.

*{Частина статті 20 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Стаття 21. Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю**

Профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

Проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань.

*{Частина друга статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

Проекти нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок.

*{Частина третя статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

Профспілки, їх об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

*{Частина четверта статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) або територіальними угодами. Якщо колективний договір не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити зазначені питання з профспілковим органом.

*{Частина шоста статті 21 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}*

Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, дотриманням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них.

Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.

*{Частина дев'ята статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені до місцевого суду.

*{Статтю 21 доповнено частиною десятою згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Стаття 22. Права профспілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення**

Профспілки, їх об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями,

а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонують заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість.

Права і повноваження профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття та його наслідків визначаються законодавством і колективними договорами та угодами.

У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

*{Частина третя статті 22 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

*{Частина четверта статті 22 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили.

### **Стаття 23. Права профспілок, їх об'єднань щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян**

Профспілки, їх об'єднання беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

### **Стаття 24. Права профспілок, їх об'єднань у галузі соціального страхування**

Профспілки, їх об'єднання беруть участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб.

До складу правління та наглядових рад фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування представники застрахованих осіб обираються (делегуються) репрезентативними на відповідному рівні професійними спілками та їх об'єднаннями.



*{Статтю 24 доповнено частиною другою згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}  
{Стаття 24 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Стаття 25. Права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності**

Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації представляють інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства.

*{Частина перша статті 25 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

Роботодавці зобов'язані брати участь в заходах профспілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення.

## **Стаття 26. Права профспілок, їх об'єднань у вирішенні трудових спорів**

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

## **Стаття 27. Право профспілок, їх об'єднань на організацію страйків та проведення інших масових заходів**

Профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону.

## **Стаття 28. Право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку**

Профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, державних органів та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну.

*{Частина перша статті 28 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

Профспілки, їх об'єднання мають право безоплатно одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань.

*{Частина друга статті 28 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5461-VI від 16.10.2012}*

**Стаття 29. Право профспілок, їх об'єднань на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій**

Для вирішення актуальних проблем профспілкового руху, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації профспілкових кадрів, з метою захисту прав та інтересів членів профспілок профспілки та їх об'єднання мають право за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз.

Для висвітлення своєї діяльності профспілки та їх об'єднання мають право бути засновниками засобів масової інформації та здійснювати видавничу діяльність відповідно до закону.

**Стаття 30. Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля**

Профспілки, їх об'єднання організують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних та наглядових рад при органах та закладах охорони здоров'я, а також можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій.

Профспілки, їх об'єднання беруть участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, сприяють діяльності громадських природоохоронних організацій, можуть проводити громадські екологічні експертизи, здійснювати іншу не заборонену законом діяльність у цій сфері.

**Стаття 31. Права профспілок, їх об'єднань у сфері захисту духовних інтересів трудящих**

Профспілки, їх об'єднання можуть брати участь у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості, соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності.

**Стаття 32. Права профспілок, їх об'єднань у захисті житлових прав громадян**

Профспілки, їх об'єднання відповідно до своїх статутів (положень) беруть участь у розробленні державної житлової політики, здійсненні заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду, у захисті економічних та соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла.

*{Частина другу статті 32 виключено на підставі Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

### **Стаття 33. Право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб**

Профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди.

Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

*{Статтю 33 доповнено частиною другою згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

### **Стаття 34. Власність профспілок, їх об'єднань**

Профспілки, їх об'єднання можуть мати у власності кошти та інше майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності.

Право власності профспілок, їх об'єднань виникає на підставі:

придбання майна за рахунок членських внесків, інших власних коштів, пожертвувань громадян, підприємств, установ та організацій або на інших підставах, не заборонених законодавством;

передачі їм у власність коштів та іншого майна засновниками, членами профспілки, державними органами або органами місцевого самоврядування.

Профспілки, їх об'єднання мають право власності також на майно та кошти, придбані в результаті господарської діяльності створених ними підприємств та організацій.

Фінансовий контроль за коштами профспілок та їх об'єднань державними органами та органами місцевого самоврядування не здійснюється. Контроль за їх надходженням та витрачанням здійснюють контрольно-ревізійні органи, обрані відповідно до статутів (положень) профспілок, їх об'єднань.

*{Частина четверта статті 34 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

*{Частину п'яту статті 34 виключено на підставі Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Позбавлення профспілок права власності, а також права володіння та користування майном, переданим їм у господарське відання, може мати місце лише за рішенням суду на підставах, визначених законами.

Від імені членів профспілки розпорядження коштами, іншим майном профспілок, їх об'єднань, що належить їм на праві власності, здійснюють виборні органи профспілки або об'єднання, створені відповідно до їх статуту чи положення (загальні збори, конференції, з'їзди тощо).

*{Частина сьома статті 34 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

Члени профспілок не відповідають своїми коштами та іншим майном за зобов'язаннями профспілки та її органів, як і профспілка та її органи не відповідають своїми коштами та іншим майном за зобов'язаннями членів профспілки.

### **Стаття 35. Право на господарську та фінансову діяльність профспілок, їх об'єднань**

З метою реалізації статутних завдань профспілки, їх об'єднання, які є юридичними особами, можуть здійснювати необхідну господарську та фінансову діяльність шляхом надання безоплатних послуг, робіт, створення в установленому законодавством порядку підприємств, установ або організацій із статусом юридичної особи, формувати відповідні фонди, кредитні спілки.

*{Стаття 35 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

### **Стаття 36. Обов'язки профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав та інтересів своїх членів**

Профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні дотримуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори та угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання.

## **Розділ III**

### **ПЕРВИННІ ПРОФСПІЛКОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ**

*{Назва Розділу III в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

### **Стаття 37. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях**

Профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Свої повноваження первинні профспілкові організації здійснюють через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не створюються, - через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки, який діє в межах прав, наданих цим Законом та статутом профспілки.

Якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації щодо укладання колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями, за ініціативою будь-якої з них. У цьому випадку кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору.

*{Стаття 37 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Стаття 38. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації**

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

*{Абзац перший частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

*{Пункт 3 частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

*{Пункт 9 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

10) дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом;

*{Пункт 10 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії з питань охорони праці;

*{Пункт 11 частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням роботодавцем документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі або організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи або організації та колективним договором;

*{Пункт 14 частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2581-VIII від 02.10.2018}*

15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором або угодою, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників та членів їх сімей;

*{Пункт 15 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

16) разом з роботодавцем відповідно до колективного договору визначає розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, здійснює облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє у встановленому законодавством порядку жилу площу в будинках, збудованих за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також ту жилу площу, яка надається роботодавцеві у розпорядження в інших будинках, контролює житлово-побутове обслуговування працівників;

*{Пункт 16 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001; із змінами, внесеними згідно із Законом № 5458-VI від 16.10.2012}*

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника у ході процедури банкрутства.

*{Частину першу статті 38 доповнено пунктом 17 згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі або організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.

### **Стаття 39. Порядок надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний термін обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником.

Подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах терміну, визначеного частиною першою цієї статті. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі, якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору дає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів профспілки згідно зі статутом.

Орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі у триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього терміну вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, дозвіл на його звільнення дає той профспілковий орган, до якого звернувся роботодавець.

Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обгрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обгрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

*{Стаття 39 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Розділ IV ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРОФСПІЛОК**

### **Стаття 40. Гарантії діяльності профспілок**

Члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів мають право:

- 1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;
- 2) вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;
- 3) безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до роботодавця, посадових осіб;
- 4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств, підприємств побутових послуг, що належать даному підприємству, установі, організації або їх обслуговують;
- 5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи або організації в доступних для працівників місцях;

б) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва.

Надати право технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 Закону України "Про підвищення престижності шахтарської праці", зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці.

*{Статтю 40 доповнено частиною другою згідно із Законом № 345-VI від 02.09.2008}*

#### **Стаття 41. Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів**

Працівникам підприємств, установ або організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.

Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.

*{Частина друга статті 41 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

*{Частина третя статті 41 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я.

*{Частина четверта статті 41 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених



колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

*{Частина шоста статті 41 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

*{Статтю 6 доповнено частиною згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі або організації, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

Положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення не поширюються на прокурорів, поліцейських, працівників Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства.

*{Статтю 41 доповнено частиною дев'ятою згідно із Законом № 1697-VII від 14.10.2014; із змінами, внесеними згідно із Законами № 630-VIII від 16.07.2015, № 901-VIII від 23.12.2015}*

## **Стаття 42. Обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок**

Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації.

Надання для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною здійснюється роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором (угодою).

*{Частина друга статті 42 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісячно і безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

*{Частина третя статті 42 в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.

*{Частина четверта статті 42 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

**Стаття 43. Надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи**

Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи або організації та членів їх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи або організації.

*{Дію статті 44 зупинено на 2007 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно із Законом № 489-V від 19.12.2006}*

*{Дію статті 44 зупинено на 2004 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно із Законом № 1344-IV від 27.11.2003}*

*{Дію статті 44 зупинено на 2003 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно із Законом № 380-IV від 26.12.2002}*

*{Дію статті 44 зупинено на 2002 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову і фізкультурну роботу згідно із Законом № 2905-III від 20.12.2001}*

**Стаття 44. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу**

Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

*{Стаття 44 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2120-III від 07.12.2000, № 1458-III від 17.02.2000, в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001}*

**Стаття 45. Обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань**

Роботодавці, їх об'єднання зобов'язані в тижневий термін надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

*{Частина перша статті 45 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію або

дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду.

*{Статтю 45 доповнено частиною другою згідно із Законом № 2886-III від 13.12.2001}*

## **Розділ V**

### **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРОФСПІЛКИ**

#### **Стаття 46. Відповідальність посадових осіб**

Особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.

## **Розділ VI**

### **ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

2. Професійні спілки та їх об'єднання, які діяли на території України, зобов'язані у шестимісячний термін з часу набрання чинності цим Законом пройти легалізацію відповідно до цього Закону без стягнення реєстраційного збору.

3. Доручити Кабінету Міністрів України у двомісячний термін після опублікування Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності":

подати Верховній Раді України пропозиції про внесення до законодавчих актів змін, що впливають з цього Закону;

привести рішення Кабінету Міністрів України у відповідність з цим Законом;

забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади своїх нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону.

4. Закони України та інші нормативно-правові акти застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

Президент України  
м. Київ

15 вересня 1999 року  
№ 1045-XIV

Л.КУЧМА

# **ЗАКОН УКРАЇНИ**

## **Про соціальний діалог в Україні**

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255)

Цей Закон визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

### **Стаття 1. Соціальний діалог**

1. Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

### **Стаття 2. Законодавство України про соціальний діалог**

1. Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається із законів України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про організації роботодавців", "Про колективні договори і угоди", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", цього Закону, трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.

2. Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про соціальний діалог, застосовуються норми міжнародного договору.

### **Стаття 3. Основні принципи соціального діалогу**

1. Соціальний діалог здійснюється на принципах:

законності та верховенства права;

репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;

незалежності та рівноправності сторін;

конструктивності та взаємодії;

добровільності та прийняття реальних зобов'язань;

взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;

обов'язковості розгляду пропозицій сторін;

пріоритету узгоджувальних процедур;

відкритості та гласності;

обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;

відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

#### **Стаття 4. Рівні та сторони соціального діалогу**

1. Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

2. До сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні - сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

3. Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

#### **Стаття 5. Загальні критерії репрезентативності**

1. Загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;

для профспілок, їх організацій та об'єднань - загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань - загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців;

галузева та територіальна розгалуженість.

## **Стаття 6. Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу**

*{Стаття 6 набирає чинності з 18.07.2011 - див. пункт 1 статті 20 цього Закону}*

1. На національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавців, які:

легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;

є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;

є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників;

мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки та не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

2. На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які:

легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;

є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;

всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

3. На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які:

легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;

є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці;

є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

4. На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є:

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників;  
сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

5. Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

## **Стаття 7. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження**

*{Стаття 7 набирає чинності з 18.07.2011 - див. пункт 1 статті 20 цього Закону}*

1. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться:

на національному та галузевому рівнях - Національною службою посередництва і примирення;

на територіальному рівні - відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення.

2. Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років. Профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до Національної служби посередництва і примирення та відповідних її відділень для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік.

3. Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності ведуть реєстр цих організацій (об'єднань).

4. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

## **Стаття 8. Форми здійснення соціального діалогу**

1. Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:

обміну інформацією;

консультацій;

узгоджувальних процедур;

колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

2. Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

3. Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.

Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

4. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

5. Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди;
- на локальному рівні - колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.

## **Стаття 9. Органи соціального діалогу**

1. Для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному статтями 11 та 17 цього Закону, утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є



роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону.

2. Тристоронні або двосторонні органи соціального діалогу утворюються за спільним рішенням сторін відповідного рівня за ініціативою будь-якої сторони соціального діалогу відповідного рівня.

3. Після прийняття сторонами рішення про утворення тристороннього або двостороннього органу соціального діалогу та його кількісний склад кожна сторона соціального діалогу самостійно призначає (делегує) для участі в його роботі своїх повноважних представників.

4. На національному рівні представники сторони органів виконавчої влади в органах соціального діалогу призначаються Кабінетом Міністрів України, на галузевому рівні - рішенням центральних органів виконавчої влади, на територіальному рівні - рішеннями місцевих органів виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

5. Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб'єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань до органів соціального діалогу на зібранні повноважних представників організацій та їх об'єднань, що мають право участі в соціальному діалозі відповідного рівня.

Ініціатором проведення зібрання може виступати будь-яка репрезентативна організація (об'єднання) відповідного рівня, яка надсилає повідомлення всім іншим репрезентативним організаціям (об'єднанням) не пізніше як за один місяць до його проведення.

Зібрання повноважних представників вважається правоможним, якщо в ньому взяли участь представники більше половини репрезентативних організацій відповідного рівня, які дали згоду на участь у зібранні.

Для участі в зібранні організації, які отримали повідомлення, подають його організаторам не пізніше як за 10 днів до дня проведення зібрання рішення Національної служби посередництва і примирення або її відповідних відділень про свою репрезентативність.

Для встановлення квот репрезентативні профспілки та їх об'єднання, репрезентативні організації роботодавців та їх об'єднання подають для розгляду на зібранні копії документів, що підтверджують їх репрезентативність. Розподіл квот між репрезентативними профспілками, їх об'єднаннями здійснюється пропорційно до чисельності їх членів, а між репрезентативними організаціями роботодавців, їх об'єднаннями - пропорційно до чисельності працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців, але не менш як по одному представнику від кожної репрезентативної профспілки, організації роботодавців, їх об'єднань відповідного рівня. Відповідно до затверджених на зібранні повноважних представників квот репрезентативні профспілки та їх об'єднання, репрезентативні організації роботодавців та їх об'єднання делегують до складу профспілкової сторони та сторони роботодавців

в органи соціального діалогу своїх представників на підставі рішень виборних органів, які діють у цих організаціях згідно з їх статутами.

У разі ротації у складі діючих тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу зібрання повноважних представників проводять відповідні сторони цих органів.

Дії організатора зібрання повноважних представників, що порушують права суб'єктів сторін соціального діалогу, можуть бути оскаржені в судовому порядку.

6. Повноваження та організація роботи тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу регулюються цим Законом, іншими нормативно-правовими актами, статутами, положеннями та регламентами, що затверджуються цими органами.

Рішення, прийняті тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу в межах їх повноважень, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями відповідного рівня.

Органи соціального діалогу інформують громадськість про свою діяльність та прийняті рішення.

### **Стаття 10. Участь сторін соціального діалогу на національному рівні у міжнародних заходах**

1. Для участі у міжнародних заходах, в тому числі конференціях Міжнародної організації праці, кожна сторона соціального діалогу на національному рівні самостійно визначає повноважних представників.

2. З метою сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці, Кабінет Міністрів України проводить консультації на національному рівні з іншими сторонами соціального діалогу, суб'єктами яких є репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок та репрезентативні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

### **Стаття 11. Порядок створення та склад Національної тристоронньої соціально-економічної ради**

1. Національна тристороння соціально-економічна рада (далі - Національна рада) - постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

2. Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах:

20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус всеукраїнських;

20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських;

20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

Делегування членів профспілкової сторони і сторони роботодавців здійснюється відповідно до частини п'ятої статті 9 цього Закону.

3. Кожна сторона Національної ради із свого складу визначає співголова та його заступників.

4. Строк повноважень членів Національної ради становить шість років. Питання позбавлення повноважень члена Національної ради у зв'язку з неналежним виконанням ним обов'язків або з інших причин належить до компетенції кожної із сторін.

## **Стаття 12. Завдання, функції та права Національної тристоронньої соціально-економічної ради**

1. До основних завдань Національної ради належать:

1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;

2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

2. Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо:

формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;

проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм;

державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;

основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік;

ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;

створення сприятливого середовища для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства;

впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу;

інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави.

3. Пропозиції та рекомендації, прийняті в межах компетенції Національної ради та схвалені її рішенням, є обов'язковими для розгляду органами державної

влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані. Для участі у розгляді цих рішень можуть запрошуватися члени Національної ради.

4. Національна рада має право:

звертатися з пропозиціями щодо регулювання відносин в економічній та соціально-трудої сферах, схваленими її рішеннями, до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань;

делегувати своїх представників для участі у розгляді органами виконавчої влади, професійними спілками, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями питань соціальної та економічної політики і трудових відносин;

одержувати в установленому порядку від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань;

співпрацювати з органами соціального діалогу інших держав, міжнародними організаціями.

### **Стаття 13. Організація діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради**

1. Координує діяльність Національної ради Голова, який призначається Президентом України із членів Національної ради за поданням Президії Національної ради терміном на один рік.

Порядок та черговість ротації Голови встановлюються Регламентом Національної ради.

2. Голова Національної ради:

скликає засідання, у тому числі позачергові, та головує на них;

приймає рішення про проведення консультацій та узгоджувальних процедур;

скликає засідання Президії, оперативні наради представників сторін та секретаріату;

приймає за погодженням із співголовами Національної ради рішення щодо питань, які потребують оперативного вирішення, у порядку, визначеному Регламентом;

представляє Національну раду у відносинах з органами державної влади, міжнародними та громадськими організаціями;

приймає рішення про покладання виконання обов'язків Голови на одного із своїх заступників на час своєї відсутності з поважних причин;

спрямовує роботу секретаріату Національної ради.

3. Співголова Національної ради:

координує діяльність відповідної сторони Національної ради;

скликає засідання відповідної сторони у разі необхідності узгодження спільної позиції та вирішення питань про зміни у персональному складі;

представляє позицію відповідної сторони на засіданнях Національної ради, а також під час проведення на національному рівні консультацій та узгоджувальних процедур;

інформує членів Національної ради відповідної сторони про результати розгляду питань між засіданнями.

Співголова Національної ради має двох заступників.

4. Національна рада забезпечує виконання своїх функцій шляхом проведення засідань, консультацій, семінарів, конференцій, утворення комітетів, робочих та експертних груп.

5. Вищим керівним органом Національної ради є засідання, яке проводиться не рідше ніж раз на три місяці згідно з планом заходів з реалізації пріоритетних напрямів діяльності на відповідний рік. Позачергове засідання може скликатися Головою Національної ради, у тому числі на вимогу однієї із сторін.

Засідання вважається правоможним, якщо в ньому беруть участь не менше двох третин складу кожної із сторін. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість присутніх від кожної сторони.

6. У період між засіданнями керівним органом Національної ради є Президія.

До складу Президії входять Голова Національної ради, співголови Національної ради, їх заступники та секретар Національної ради.

До основних завдань Президії Національної ради належать:

подання Президенту України кандидатури на посаду Голови Національної ради, секретаря Національної ради;

координація діяльності Національної ради, сторін Національної ради у період між засіданнями Національної ради;

формування пропозиції Голові Національної ради щодо скликання чергових та позачергових засідань Національної ради;

формування порядку денного засідань Національної ради;

розроблення Регламенту Національної ради та змін до нього для подальшого їх затвердження на засіданні Національної ради.

Порядок формування та роботи Президії Національної ради регулюється Регламентом Національної ради, що затверджується на її засіданні.

7. У разі потреби за рішенням Президії можуть утворюватися комітети, комісії, робочі та експертні групи. До складу зазначених комісій і груп можуть залучатися незалежні експерти та фахівці.

8. Порядок роботи Національної ради регулюється Регламентом Національної ради, що затверджується рішенням Національної ради.

#### **Стаття 14. Секретаріат Національної ради**

1. Для організаційного, інформаційного, методичного та матеріально-технічного забезпечення Національної ради Президентом України утворюється постійно діючий орган - секретаріат Національної ради (далі - секретаріат).

2. Секретаріат очолює секретар Національної ради, який призначається Президентом України за поданням Президії Національної ради.

3. Фінансування діяльності Національної ради та її секретаріату здійснюється за рахунок коштів державного бюджету.

4. Секретаріат Національної ради діє відповідно до цього Закону та Положення, яке затверджується Президентом України за поданням Президії Національної ради.

## **Стаття 15. Порядок створення та склад галузевої (міжгалузевої) тристоронньої або двосторонньої соціально-економічної ради**

1. Для ведення соціального діалогу на галузевому рівні з рівної кількості представників сторін соціального діалогу відповідної галузі чи кількох галузей можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради (далі - галузеві (міжгалузеві) ради).

Координацію організаційних заходів щодо створення галузевої (міжгалузевої) ради здійснює відповідний центральний орган виконавчої влади.

2. Рішення про утворення галузевої (міжгалузевої) ради та кількість її членів приймається сторонами соціального діалогу.

3. Галузева (міжгалузева) рада об'єднує представників сторін соціального діалогу в рівній кількості. Персональний склад галузевої (міжгалузевої) ради визначає кожна сторона самостійно. Строк повноважень членів ради становить шість років.

4. Кожна сторона із свого складу обирає співголову та його заступників.

Координує діяльність галузевої (міжгалузевої) ради голова, який обирається на першому засіданні із співголів терміном на один рік. Порядок та черговість ротації голови визначаються положенням про галузеву (міжгалузеву) раду.

5. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності галузевої (міжгалузевої) ради здійснюється сторонами соціального діалогу в порядку, визначеному положенням про галузеву (міжгалузеву) раду.

6. Галузева (міжгалузева) рада діє відповідно до цього Закону та положення, затвердженого відповідним центральним органом виконавчої влади за поданням сторін соціального діалогу.

## **Стаття 16. Функції та права галузевої (міжгалузевої) ради**

1. Галузева (міжгалузева) рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо:

галузевих програм економічного та соціального розвитку, законодавчих та інших нормативно-правових актів, що стосуються регулювання економічних і соціально-трудова відносин суб'єктів соціального діалогу галузі;

оплати праці працівників галузі, забезпечення гідних умов праці та регулювання соціально-економічних питань галузі;

створення сприятливого середовища для ефективної діяльності підприємств галузі;

інших питань, які сторони вважають значущими і вирішення яких істотно впливає на розвиток галузі.

2. Пропозиції та рекомендації, схвалені рішенням галузевої (міжгалузевої) ради, є обов'язковими для розгляду органами державної влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками та організаціями роботодавців, що діють у галузі.

Пропозиції з питань, що потребують врегулювання на національному рівні, подаються на розгляд Національної ради.

3. Галузева (міжгалузева) рада має право:

звертатися до Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, професійних спілок та організацій роботодавців з пропозиціями, схваленими рішенням галузевої (міжгалузевої) ради;

делегувати своїх представників для участі в обговоренні органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та організаціями роботодавців питань соціальної та економічної політики;

одержувати від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, організацій роботодавців, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань.

4. Організаційною формою діяльності галузевої (міжгалузевої) ради є засідання, періодичність проведення яких визначається регламентом.

Для реалізації своїх функцій за рішенням галузевої (міжгалузевої) ради можуть утворюватися комісії, робочі групи, проводитися консультації, узгоджувальні процедури, інші заходи.

### **Стаття 17. Порядок створення та склад територіальної тристоронньої соціально-економічної ради**

1. Для ведення соціального діалогу на територіальному рівні (в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі) з рівного числа представників сторін можуть утворюватися територіальні тристоронні соціально-економічні ради (далі - територіальні ради).

Координацію організаційних заходів щодо створення територіальної ради здійснює відповідно Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації.

2. Рішення про утворення територіальної ради та кількість її членів приймається сторонами соціального діалогу відповідного рівня та затверджується розпорядженням відповідно Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

3. Територіальна рада об'єднує представників сторін соціального діалогу в рівній кількості. Персональний склад територіальної ради визначає кожна сторона самостійно. Строк повноважень членів ради становить шість років.

Кожна сторона із свого складу обирає співголова та його заступників.

4. Координує діяльність територіальної ради голова, який обирається на першому засіданні із співголів сторін терміном на один рік по чергово від представників кожної із сторін. Порядок та черговість ротації голови територіальної ради визначаються положенням про територіальну раду.

5. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності територіальної ради здійснюється органами виконавчої влади.

6. Територіальна рада діє відповідно до цього Закону та положення, затвердженого відповідно Радою міністрів Автономної Республіки Крим,

обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями за поданням сторін на основі типового положення, що затверджується Національною радою.

### **Стаття 18. Функції та права територіальної тристоронньої соціально-економічної ради**

1. Територіальна рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо:

проектів територіальних програм економічного та соціального розвитку;

формування місцевого бюджету на відповідний рік;

нормативно-правових актів, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування та стосуються регулювання економічних і соціально-трудова відносин суб'єктів соціального діалогу відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

оплати праці, забезпечення гідних умов праці на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

створення сприятливого середовища для ефективної діяльності підприємств, професійних спілок та організацій роботодавців, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

інших питань, що належать до компетенції територіальної ради, які сторони вважають значущими.

2. Пропозиції та рекомендації, схвалені рішенням територіальної ради, є обов'язковими для розгляду органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані, за участю делегованих членів територіальної ради.

Пропозиції з питань, що потребують врегулювання на національному рівні, подаються на розгляд Національної ради.

Пропозиції територіальних рад відповідних адміністративно-територіальних одиниць щодо соціального та економічного розвитку територій розглядаються органами державної влади та органами місцевого самоврядування у встановленому законом порядку.

3. Територіальна рада має право:

звертатися до Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з пропозиціями, схваленими рішенням територіальної ради;

делегувати своїх представників для участі в обговоренні органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та організаціями роботодавців питань соціальної та економічної політики;

запрошувати до участі у засіданнях територіальної ради представників районів і міст відповідної адміністративно-територіальної одиниці;



одержувати від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, організацій роботодавців, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань.

4. Організаційною формою діяльності територіальної ради є засідання, періодичність проведення яких визначається регламентом територіальної ради.

Для реалізації своїх функцій за рішенням територіальної ради можуть утворюватися комісії, робочі групи, проводитися консультації, узгоджувальні процедури, семінари, інші заходи.

### **Стаття 19. Контроль та відповідальність**

1. Контроль за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей здійснюється безпосередньо сторонами соціального діалогу.

2. Особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом.

### **Стаття 20. Прикінцеві положення**

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування, крім статей 6 і 7 цього Закону, що набирають чинності через шість місяців з дня набрання чинності цим Законом.

2. Кабінету Міністрів України протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом:

підготувати та подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції про приведення законів України у відповідність із цим Законом;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

3. До приведення законодавства України у відповідність із цим Законом закони та інші нормативно-правові акти застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

4. Визначити секретаріат Національної ради правонаступником секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України, створеного відповідно до Указу Президента України від 29 травня 2006 року № 453/2006.

5. Створені до набрання чинності цим Законом органи соціального діалогу, координаційні комітети сприяння зайнятості населення, органи управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування продовжують функціонувати у попередньому складі до прийняття рішень про делегування представників репрезентативних профспілкових об'єднань та об'єднань організацій роботодавців.

Президент України  
23 грудня 2010 року  
№ 2862-VI

В.ЯНУКОВИЧ

# Кодекс законів про працю України

*{Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375}*  
(витяг)

## **Стаття 2. Основні трудові права працівників**

Право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

*{Стаття 2 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 2240-10 від 29.07.81, № 8474-10 від 27.02.85, № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 263/95-ВР від 05.07.95}*

## **Стаття 2<sup>1</sup>. Рівність трудових прав громадян України**

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

*{Кодекс доповнено статтею 2<sup>1</sup> згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91; текст статті 2<sup>1</sup> в редакції Закону № 785-VIII від 12.11.2015}*

## **Глава II КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

### **Стаття 12. Сторони колективного договору**

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

*{Стаття 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3693-12 від 15.12.93, в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

### **Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору**

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

Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

*{Стаття 19 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 3693-12 від 15.12.93, № 2343-III від 05.04.2001}*

## **Глава III ТРУДОВИЙ ДОГОВІР**

### **Стаття 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору**

Забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних

поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

*{Стаття 22 із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-12 від 20.03.91, № 6/95-ВР від 19.01.95}*

### **Стаття 27. Строк випробування при прийнятті на роботу**

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

*{Стаття 27 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 263/95-ВР від 05.07.95, № 1096-IV від 10.07.2003, № 1367-VIII від 17.05.2016}*

### **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), 2-5, 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

представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно із статутом.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обгрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обгрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

*{Стаття 43 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 2444-11 від 27.06.86, № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 2134-12 від 18.02.92, № 3719-12 від 16.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 2343-III від 05.04.2001, № 1096-IV від 10.07.2003, № 1697-VII від 14.10.2014, № 630-VIII від 16.07.2015, № 901-VIII від 23.12.2015}*

### **Стаття 43<sup>1</sup>. 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 заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;

звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

*{Кодекс доповнено статтею 43<sup>1</sup> згідно із Законом № 2134-12 від 18.02.92; із змінами, внесеними згідно із Законами № 3632-12 від 19.11.93, № 3719-12 від 16.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 1096-IV від 10.07.2003, № 5462-VI від 16.10.2012, № 406-VII від 04.07.2013, № 1275-VII від 20.05.2014}*

*{Офіційне тлумачення поняття, використаного в абзаці шостому частини першої статті 43<sup>1</sup> див. в Рішенні Конституційного Суду № 14-рп/98 від 29.10.98}*

#### **Стаття 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)**

На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

*{Стаття 45 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 6/95-ВР від 19.01.95, в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

### **Глава III-A ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВИВІЛЬНЮВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

#### **Стаття 49<sup>4</sup>. Зайнятість населення**

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

*{Кодекс доповнено статтею 49<sup>4</sup> згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91, із змінами, внесеними згідно із Законом № 2343-III від 05.04.2001}*

## Глава IV РОБОЧИЙ ЧАС

### **Стаття 52. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи**

Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням встановленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

*{Стаття 52 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3610-12 від 17.11.93, № 1096-IV від 10.07.2003, № 5462-VI від 16.10.2012}*

### **Стаття 61. Підсумований облік робочого часу**

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51).

*{Стаття 61 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 1096-IV від 10.07.2003}*



**Стаття 64. Необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт**

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.

*{Стаття 64 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

## **Глава V ЧАС ВІДПОЧИНКУ**

**Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування**

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

*{Стаття 66 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 1096-IV від 10.07.2003}*

**Стаття 67. Вихідні дні**

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

З метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів (стаття 73), а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може

рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Власник або уповноважений ним орган у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

*{Стаття 67 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законами № 35/95-ВР від 27.01.95, № 785/97-ВР від 26.12.97, № 576-XIV від 08.04.99, № 1096-IV від 10.07.2003, № 2914-VI від 11.01.2011}*

### **Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях**

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

*{Стаття 69 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

### **Стаття 71. Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи**

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій цієї статті.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;

2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;

3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

*{Стаття 71 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 2240-10 від 29.07.81, № 4617-10 від 24.01.83; Законами № 263/95-ВР від 05.07.95, № 639-IV від 20.03.2003, № 1096-IV від 10.07.2003}*

## **Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки**

Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства, установи, організації з додержанням вимог частини шостої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

*{Стаття 79 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98, із змінами, внесеними згідно із Законами № 490-IV від 06.02.2003, № 1096-IV від 10.07.2003}*

## **Стаття 80. Перенесення щорічної відпустки**

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу);

2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина третя статті 115 цього Кодексу).

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 Закону України "Про відпустки".

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

*{Стаття 80 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 7543-11 від 19.05.89; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами № 490-IV від 06.02.2003, № 1096-IV від 10.07.2003}*

## **Глава VI НОРМУВАННЯ ПРАЦІ**

### **Стаття 86. Запровадження, заміна і перегляд норм праці**

Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Власник або уповноважений ним орган повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.

Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження.

*{Стаття 86 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 2240-10 від 29.07.81, № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

### **Стаття 89. Заміна і перегляд єдиних і типових норм**

Заміна і перегляд єдиних і типових (міжгалузевих, галузевих, відомчих) норм здійснюється органами, які їх затвердили.

*{Стаття 89 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.88}*

## **Глава VII ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **Стаття 96. Системи оплати праці**

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики.

Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

*{Стаття 96 із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-12 від 20.03.91, № 2032-12 від 04.01.92; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96; із змінами, внесеними згідно із Законами № 1766-III від 01.06.2000, № 1096-IV від 10.07.2003, № 2190-IV від 18.11.2004; в редакції Закону № 1774-VIII від 06.12.2016}*

### **Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях**

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

*{Стаття 97 із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-12 від 20.03.91, № 2032-12 від 04.01.92; Декретом 23-92 від 31.12.92; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96, із змінами, внесеними згідно із Законами № 1096-IV від 10.07.2003, № 2103-IV від 21.10.2004}*

### **Стаття 115. Строки виплати заробітної плати**

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

*{Стаття 115 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 2240-10 від 29.07.81; Законом № 263/95-ВР від 05.07.95; в редакції Закону № 357/96-ВР від 10.09.96; із змінами, внесеними згідно із Законом № 2559-VI від 23.09.2010}*

## **Глава VIII ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ**

### **Стаття 118. Гарантії для працівників, обраних на виборні посади**

Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

## Глава IX

### ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА ПРАЦІВНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ

#### **Стаття 135<sup>2</sup>. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність**

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.

*{Кодекс доповнено статтею 135<sup>2</sup> згідно з Указом ПВР № 1616-09 від 24.12.76; із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 2240-10 від 29.07.81, № 4617-10 від 24.01.83; Законами № 263/95-ВР від 05.07.95, № 1096-IV від 10.07.2003, № 5462-VI від 16.10.2012}*

## Глава X

### ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

#### **Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну**

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну.

*{Стаття 142 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 8474-10 від 27.02.85; Законами № 2134-12 від 18.02.92, № 1096-IV від 10.07.2003}*



### **Стаття 144. Порядок застосування заохочень**

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

*{Стаття 144 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

## **Глава XI ОХОРОНА ПРАЦІ**

### **Стаття 160. Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці**

Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях.

*{Стаття 160 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 8474-10 від 27.02.85; Законом № 3694-12 від 15.12.93}*

### **Стаття 161. Заходи щодо охорони праці**

Власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці". План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору.

*{Стаття 161 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83}*

## **Глава XII ПРАЦЯ ЖІНОК**

### **Стаття 183. Перерви для годування дитини**

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

*{Стаття 183 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 4841-11 від 30.10.87; Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

## **Глава XIII ПРАЦЯ МОЛОДІ**

### **Стаття 193. Норми виробітку для молодих робітників**

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорціонально скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

*{Стаття 193 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83}*

### **Стаття 200. Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді**

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.

*{Стаття 200 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 263/95-ВР від 05.07.95, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

## **Глава XV ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ**

### **Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах**

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самотійно або з участю профспілкової організації, що представляє

його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

*{Стаття 224 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2134-12 від 18.02.92}*

### **Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах**

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

*{Стаття 226 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 2134-12 від 18.02.92}*

### **Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах**

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

...

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

...

## Глава XVI

### ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ. УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ

*{Назва глави XVI із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 8474-10 від 27.02.85}*

#### **Стаття 243. Право громадян на об'єднання у професійні спілки**

Відповідно до Конституції України та Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок.

Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з власником або уповноваженим ним органом, а також з іншими об'єднаннями громадян.

*{Стаття 243 із змінами, внесеними згідно із Законом № 263/95-ВР від 05.07.95, в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001}*

#### **Стаття 244. Права професійних спілок, їх об'єднань**

Права професійних спілок, їх об'єднань визначаються Конституцією України, Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", цим Кодексом, іншими нормативно-правовими актами.

*{Стаття 244 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 2240-10 від 29.07.81, № 8474-10 від 27.02.85; Законами № 3694-12 від 15.12.93, № 263/95-ВР від 05.07.95, в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001}*

#### **Стаття 245. Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями**

Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи.

*{Стаття 245 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 8474-10 від 27.02.85, № 5938-11 від 27.05.88; Законом № 263/95-ВР від 05.07.95}*

## **Стаття 246. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях**

Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

Первинні профспілкові організації здійснюють свої повноваження через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не утворюються, - через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів професійної спілки, який діє в межах прав, наданих Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та статутом професійної спілки.

У разі якщо на підприємстві, в установі, організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи, організації щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 цього Кодексу.

*{Стаття 246 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83, в редакції Законів № 2343-III від 05.04.2001, № 1096-IV від 10.07.2003}*

## **Стаття 247. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації**

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:

1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

4) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;

12) здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором;

15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряє стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей;

16) визначає разом з власником або уповноваженим ним органом відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства.

Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі, організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.

*{Стаття 247 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 8474-10 від 27.02.85, № 5938-11 від 27.05.88; Законом № 263/95-ВР від 05.07.95, в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001, із змінами, внесеними згідно із Законами № 429-IV від 16.01.2003, № 1096-IV від 10.07.2003}*

### **Стаття 248. Гарантії діяльності профспілок**

Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:

1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;

2) вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, дотримання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;

4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;

5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;

6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.

*{Стаття 248 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91, в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001}*

### **Стаття 249. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок**

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.

Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається власником або уповноваженим ним органом у порядку, передбаченому колективним договором.

За наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, власник або уповноважений ним орган щомісяця безоплатно утримує із

заробітної плати та перераховує на рахунок професійної спілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в строки, визначені цим договором чи угодою. Власник або уповноважений ним орган не вправі затримувати перерахування зазначених коштів.

Спори, пов'язані з невиконанням власником або уповноваженим ним органом цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.

Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації та членів їх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи, організації.

*{Стаття 249 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83, в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

### **Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу**

Власники або уповноважені ними органи зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

*{Стаття 250 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83, в редакції Законів № 2343-III від 05.04.2001, № 1096-IV від 10.07.2003}*

### **Стаття 251. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань**

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

У разі затримки виплати заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу. У разі відмови власника або уповноваженого ним органу надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.

*{Стаття 251 в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*



## **Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів**

Працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.

Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.

Працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу

За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На підприємстві за рахунок його коштів цим

працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

Положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення не поширюються на прокурорів, поліцейських і працівників Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства.

*{Стаття 252 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617-10 від 24.01.83, № 5938-11 від 27.05.88; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001; із змінами, внесеними згідно із Законами № 1096-IV від 10.07.2003, № 1697-VII від 14.10.2014, № 630-VIII від 16.07.2015, № 901-VIII від 23.12.2015}*

## **Глава XVIII**

### **НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

**Стаття 259. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю**

Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів доходів і зборів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.

*{Частину третю статті 259 виключено на підставі Закону № 1697-VII від 14.10.2014}*

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

*{Стаття 259 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 2240-10 від 29.07.81; Законами № 2857-12 від 15.12.92, № 3694-12 від 15.12.93, № 2343-III від 05.04.2001, № 2275-VI від 20.05.2010, № 5462-VI від 16.10.2012, № 406-VII від 04.07.2013, № 77-VIII від 28.12.2014}*

# ЗАКОН УКРАЇНИ

## Про відпустки

(витяг)

### Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток

...

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

...

### Стаття 11. Перенесення щорічної відпустки

...

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

*{Частина третя статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

...

### Стаття 15<sup>1</sup>. Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

*{Закон доповнено статтею 15<sup>1</sup> згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003}*

### Стаття 27. Органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про відпустки

...

Контроль за додержанням законодавства про відпустки здійснюють у межах своєї компетенції центральні та місцеві органи виконавчої влади та профспілкові органи.

*{Частина друга статті 27 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5462-VI від 16.10.2012}*

Президент України  
15 листопада 1996 року  
№ 504/96-ВР

Л.КУЧМА

# ЗАКОН УКРАЇНИ

## Про оплату праці

(витяг)

### Стаття 5. Система організації оплати праці

Організація оплати праці здійснюється на підставі:

законодавчих та інших нормативних актів;

генеральної угоди на національному рівні;

*{Абзац третій частини першої статті 5 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}*

галузевих (міжгалузевих), територіальних угод;

*{Абзац четвертий частини першої статті 5 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}*

колективних договорів;

трудоих договорів;

грантів.

*{Частина першу статті 5 доповнено абзацом сьомим згідно із Законом № 848-VIII від 26.11.2015}*

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

*{Частина друга статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

### Стаття 6. Системи оплати праці

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики.

Коллективним договором, а якщо договір не укладався - актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

*{Стаття 6 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1766-III від 01.06.2000, № 2190-IV від 18.11.2004, № 5462-VI від 16.10.2012, № 848-VIII від 26.11.2015; в редакції Закону № 1774-VIII від 06.12.2016}*

## **Розділ II**

### **ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати**

*{Стаття 10 вводить в дію з 1 березня 1996 року згідно з Постановою ВР № 49/96-ВР від 20.02.96}*

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.

*{Частина перша статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1086-IV від 10.07.2003; в редакції Законів № 466-V від 14.12.2006, № 1774-VIII від 06.12.2016}*

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

*{Частина друга статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1086-IV від 10.07.2003, в редакції Закону № 466-V від 14.12.2006}*

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

*{Статтю 10 доповнено частиною третьою згідно із Законом № 1086-IV від 10.07.2003}*

### **Розділ III**

## **ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

### **Стаття 14. Система договірної регуляції оплати праці**

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

*{Частина перша статті 14 в редакції Закону № 4719-VI від 17.05.2012}*

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

*{Частина друга статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 4719-VI від 17.05.2012}*

### **Стаття 15. Організація оплати праці на підприємствах**

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

*{Частина перша статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1096-IV від 10.07.2003, № 4719-VI від 17.05.2012}*

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням вимог, передбачених частиною першою цієї статті.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

*{Частина третя статті 15 в редакції Закону № 2103-IV від 21.10.2004}*

## Розділ IV ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЇХ ЗАХИСТ

### **Стаття 21. Права працівника на оплату праці**

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

### **Стаття 24. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати**

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

*{Частина перша статті 24 в редакції Закону № 2559-VI від 23.09.2010}*

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

*{Статтю 24 доповнено новою частиною згідно із Законом № 2559-VI від 23.09.2010}*

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібної торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

*{Статтю 24 доповнено частиною згідно із Законом № 2103-IV від 21.10.2004}*

## **Розділ V ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

### **Стаття 35. Контроль за додержанням законодавства про оплату праці**

...

Громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

*{Статтю 35 доповнено частиною шостою згідно із Законом № 77-VIII від 28.12.2014}*

Президент України

Л.КУЧМА

м. Київ  
24 березня 1995 року  
№ 108/95-ВР

## **ЗАКОН УКРАЇНИ Про охорону праці**

(витяг)

### **Розділ II ГАРАНТІЇ ПРАВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ**

#### **Стаття 6. Права працівників на охорону праці під час роботи**

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.



За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

### **Розділ III ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

#### **Стаття 16. Комісія з питань охорони праці підприємства**

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці.

Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

{Частина друга статті 16 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}

Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

#### **Стаття 18. Навчання з питань охорони праці**

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

*{Частина третя статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}*

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

*{Частина п'ята статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}*

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

Вивчення основ охорони праці, а також підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва відповідних об'єктів економіки забезпечуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, в усіх навчальних закладах за програмами, погодженими із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

## **Стаття 20. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді**

У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

## **Стаття 22. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій**

Роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.

За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець складає акт за встановленою формою,

один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування.

У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця.

Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене у судовому порядку.

### **Стаття 23. Інформація та звітність про стан охорони праці**

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Працівникам та/або їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці.

*{Частина друга статті 23 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}*

Органи державного управління охороною праці у встановленому порядку інформують населення України, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих чи регіональних програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників.

На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, форма якої погоджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, професійними спілками та Фондом соціального страхування

## **Розділ V**

### **НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ**

#### **Стаття 28. Опрацювання, прийняття та скасування нормативно-правових актів з охорони праці**

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці проводяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці.

*{Частина перша статті 28 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}*

Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

### **Стаття 30. Поширення дії нормативно-правових актів з охорони праці на сферу трудового і професійного навчання**

Нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах.

Організація охорони праці на зазначених об'єктах, а також порядок розслідування та обліку нещасних випадків з учнями і студентами під час трудового та професійного навчання у навчальних закладах визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, за погодженням з відповідним профспілковим органом.

До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство про охорону праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

## **Розділ VI ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ**

### **Стаття 33. Повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці**

...

розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;

укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці:

...

розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських об'єднань

роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;

#### **Стаття 34. Повноваження Ради міністрів Автономної Республіки Крим та місцевих державних адміністрацій в галузі охорони праці**

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій:

...

формують за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування України і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

...

### **Розділ VII ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ**

#### **Стаття 41. Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці**

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Надати право технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 Закону України "Про підвищення престижності шахтарської праці", зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці.

*{Статтю 41 доповнено частиною п'ятою згідно із Законом № 345-VI від 02.09.2008}*

## **Розділ VIII**

### **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ**

#### **Стаття 44. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці**

За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

Президент України  
м. Київ  
14 жовтня 1992 року  
№ 2694-ХІІ

Л.КРАВЧУК

# ЗАКОН УКРАЇНИ

## Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

*(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, N 34, ст.227 )*  
*{ Із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV ( 1096-15 ) від 10.07.2003, ВВР, 2004, N 6, ст.38 }*  
*{ Офіційне тлумачення до Закону див. в Рішенні Конституційного Суду N35-рп/2009 ( v035p710-09 )*  
*від 24.12.2009 }*  
*{ Із змінами, внесеними згідно із Законами N 4719-VI ( 4719-17 ) від 17.05.2012, ВВР, 2013, N 15,*  
*ст.97 N 5026-VI ( 5026-17 ) від 22.06.2012, ВВР, 2013, N 22, ст.216 N 5458-VI ( 5458-17 ) від*  
*16.10.2012, ВВР, 2013, N 47, ст.659 }*

Цей Закон визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

### Р о з д і л І

#### ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

#### **Стаття 1. Сфера дії Закону**

Встановлені цим Законом норми поширюються на найманих працівників та організації, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їх інтересів, та на роботодавців, організації роботодавців та їх об'єднання.

*{ Частина перша статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012 }*

Найманий працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Роботодавець - юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

*{Статтю 1 доповнено частиною третьою згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012 }*

#### **Стаття 2. Поняття колективного трудового спору (конфлікту)**

Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

#### **Стаття 3. Сторони колективного трудового спору (конфлікту)**

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

*{ Зміни до абзацу першого частини першої статті 3 див. в Законі N 5026-VI від 22.06.2012 }*

на виробничому рівні - наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців; { Абзац другий частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV від 10.07.2003 } { Зміни до абзацу другої частини першої статті 3 див. в Законі N 5026-VI від 22.06.2012 } { Абзац другий частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }

на галузевому, територіальному рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; { Зміни до абзацу третьої частини першої статті 3 див. в Законі N 5026-VI від 22.06.2012 } { Абзац третій частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }

на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України. { Абзац четвертий частини першої статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

#### **Стаття 4. Формування вимог найманих працівників, профспілок**

Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються:

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок - рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) - конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).



Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

*{ Частина третя статті 4 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }*

### **Стаття 5. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки**

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

*{ Частина перша статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законами N 5026-VI від 22.06.2012, N 5458-VI від 16.10.2012 }*

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів. *{ Частина друга статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законами N5026-VI від 22.06.2012, N 5458-VI від 16.10.2012 }*

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення.

*{ Частина третя статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012; в редакції Закону N 5458-VI від 16.10.2012 }*

Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

*{ Зміни до частини четвертої статті 5 див. в Законі N 5026-VI від 22.06.2012 }*  
*{ Частина четверта статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }*

## **Стаття 6. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту)**

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

*{ Частина перша статті 6 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }*

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

*{ Частина друга статті 6 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 } { Зміни до статті 6 див. в Законі N 5026-VI від 22.06.2012 }*

## **Р о з д і л І І**

### **ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ)**

#### **Стаття 7. Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту)**

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених:

пунктами "а" і "б" статті 2 цього Закону, - примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, - трудовим арбітражем;

пунктами "в" і "г" статті 2 цього Закону, - трудовим арбітражем.

#### **Стаття 8. Примирна комісія**

Примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час.

У разі потреби примирна комісія:

залучає до свого складу незалежного посередника;

консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

### **Стаття 9. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією**

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями - у десятиденний, примирною комісією на національному рівні - у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

### **Стаття 10. Незалежний посередник**

Незалежний посередник - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

### **Стаття 11. Трудовий арбітраж**

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі:

неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "а" і "б" статті 2 цього Закону;

виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "в" і "г" статті 2 цього Закону.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

## **Стаття 12. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем**

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, формлюється протоколом і підписується усіма його членами.

Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

## **Стаття 13. Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту)**

Жодна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилятися від участі в примирній процедурі.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін колективного трудового спору (конфлікту). У цьому разі наймані працівники або уповноважений ними орган чи професійна спілка мають право з метою виконання висунутих вимог застосувати усі дозволені законодавством засоби.

## **Стаття 14. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів**

Незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах, утворених відповідно до цього Закону, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на них поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про

працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлін) підприємств і рад трудових колективів.

Незалежному посереднику, члену примирної комісії і трудового арбітражу оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі, провадиться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

### **Стаття 15. Національна служба посередництва і примирення**

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України.

Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджується Президентом України.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;

підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

формування списків арбітрів та посередників;

перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);

посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);

залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання

(делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах.

*{ Статтю 15 доповнено частиною сьомою згідно із Законом N 4719-VI ( 4719-17 ) від 17.05.2012 }*

Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

*{ Статтю 15 доповнено частиною восьмою згідно із Законом N 4719-VI від 17.05.2012 }*

Для виконання завдань, передбачених Законом України "Про соціальний діалог в Україні", Національна служба посередництва і примирення та її відділення звертаються із запитом до органів юстиції, статистики, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і безоплатно отримують необхідну інформацію в установленому законодавством порядку.

*{ Статтю 15 доповнено частиною дев'ятою згідно із Законом N 4719-VI від 17.05.2012 }*

Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України "Про соціальний діалог в Україні" і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців.

*{ Статтю 15 доповнено частиною десятою згідно із Законом N 4719-VI від 17.05.2012 }*

## **Стаття 16. Взаємодія Національної служби посередництва і примирення із сторонами колективного трудового спору (конфлікту)**

Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів.

Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) після додержання передбаченої цим Законом примирної процедури мають право звернутися по сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту) до Національної служби посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації.

Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, Національна служба посередництва і примирення надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та Національну службу посередництва і примирення.

## **Розділ III**

### **СТРАЙК**

#### **Стаття 17. Страйк**

Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

*{ Частина друга статті 17 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 } { Стаття 17 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012 }*

#### **Стаття 18. Право на страйк**

Відповідно до статті 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється цим Законом.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

*{ Частина третя статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 } { Зміни до статті 18 див. в Законі N 5026-VI від 22.06.2012 }*

#### **Стаття 19. Рішення про оголошення страйку**

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 цього Закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом. ( Частина перша статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV від 10.07.2003 )

Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам.

Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

*{ Частина шоста статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }*

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

*{ Частина сьома статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }*

Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

*{ Стаття 19 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012 }*

## **Стаття 20. Керівництво страйком**

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи.

Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених цим Законом, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку.



## **Стаття 21. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), контроль за її виконанням**

Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

*{ Частина друга статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }*

Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами).

*{Стаття 21 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012}*

## **Стаття 22. Визнання страйків незаконними**

Незаконними визнаються страйки:

а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень статей 2, 4, 6, частин першої і п'ятої статті 12, частин першої, третьої і шостої статті 19 цього Закону;

в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог статті 20, частин другої та третьої статті 24 цього Закону;

г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Законом.

## **Стаття 23. Рішення про визнання страйку незаконним**

Заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку.

*{ Частина перша статті 23 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5458-VI від 16.10.2012 }*

Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк.

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк.

*{ Стаття 23 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012 }*

#### **Стаття 24. Випадки, за яких забороняється проведення страйку**

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

#### **Стаття 25. Вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку**

У випадках, передбачених статтею 24 цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду.

#### **Стаття 26. Забезпечення життєздатності підприємства під час страйку**

Роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

*{ Стаття 26 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012 }*

#### **Стаття 27. Гарантії для працівників під час страйку**

Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань.

За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві,

як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

*{ Стаття 27 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012 }*

#### **Стаття 28. Наслідки участі працівників у страйку**

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни.

Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується.

Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

### **Розділ IV**

## **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ)**

#### **Стаття 29. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)**

Особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством.

#### **Стаття 30. Відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним**

Працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із законодавством.

#### **Стаття 31. Відповідальність за порушення законодавства про працю, умов колективних трудових договорів (угод), що призвели до виникнення колективного трудового спору (конфлікту)**

Особи, винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до цього Закону, а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб, несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну або адміністративну відповідальність згідно із законодавством.

Особи, які представляють інтереси сторін і які допустили порушення положень статей 5, 6, частин першої, третьої, четвертої і п'ятої статті 9, частини п'ятої статті 12, частини першої статті 13, частин третьої та четвертої статті 16, частин п'ятої, восьмої, дев'ятої статті 19, частини третьої статті 23, а також посадові особи, які допустили порушення положень частини другої статті 5, частини четвертої статті 16 цього Закону, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством.

**Стаття 32. Відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним, невиконання рішення про визнання страйку незаконним**

Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. До зазначених осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 Кодексу законів про працю України.

**Стаття 33. Відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку**

Особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

**Стаття 34. Відшкодування збитків, заподіяних страйком**

Збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством.

Збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Роботодавець, який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

*{ Стаття 34 із змінами, внесеними згідно із Законом N 5026-VI від 22.06.2012 }*

**Р о з д і л V**  
**ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.
2. При вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли до набрання чинності цим Законом, застосовуються норми законодавства, які діяли на момент виникнення такого спору (конфлікту).
3. Встановити, що до приведення законодавства у відповідність із Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" закони та інші нормативно-правові акти застосовуються у частині, що не суперечить цьому Закону.
4. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк подати до Верховної Ради України пропозиції про приведення законодавчих актів України у відповідність з цим Законом.
5. Протягом 1998 року утворити Національну службу посередництва і примирення.

Президент України  
м. Київ, 3 березня 1998 року  
N 137/98-ВР

Л.КУЧМА

## **КРИМІНАЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ**

( Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, N 25-26, ст.131 )

(витяг)

### **Стаття 170. Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій**

Умисне перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій або їх органів -

*карається виправними роботами на строк до двох років або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.*

## **КОДЕКС УКРАЇНИ**

### **ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ**

(Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984, додаток до № 51, ст.1122)

(витяг)

### **Стаття 41. Порухення вимог законодавства про працю та про охорону праці**

Порухення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами - підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи - підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України "Про звернення громадян", або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю -

*тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.*

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого

батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, -

*тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.*

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства -

*тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.*

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню,-

*тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.*

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, крім порушення, передбаченого частиною шостою цієї статті, -

*тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності - від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.*

Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві -

*тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, і на фізичних осіб, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю, від двадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.*

Порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про альтернативну (невійськову) службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", -

*тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб - підприємців, які*

використовують найману працю, від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

*{Стаття 41 із змінами, внесеними згідно із Законами № 8/95-ВР від 19.01.95, № 55/97-ВР від 07.02.97, № 1979-ІІІ від 21.09.2000, № 1027-VI від 19.02.2009, № 4714-VI від 17.05.2012, № 4837-VI від 24.05.2012; в редакції Закону № 77-VIII від 28.12.2014; із змінами, внесеними згідно із Законом № 734-VIII від 03.11.2015}*

### **Стаття 41<sup>1</sup>. Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди**

Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк -

*тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.*

*{Кодекс доповнено статтею 41<sup>1</sup> згідно із Законом № 8/95-ВР від 19.01.95, із змінами, внесеними згідно із Законом № 55/97-ВР від 07.02.97}*

### **Стаття 41<sup>2</sup>. Порушення чи невиконання колективного договору, угоди**

Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів -

*тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.*

*{Кодекс доповнено статтею 41<sup>2</sup> згідно із Законом № 8/95-ВР від 19.01.95, із змінами, внесеними згідно із Законом № 55/97-ВР від 07.02.97}*

### **Стаття 41<sup>3</sup>. Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод**

Ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, -

*тягне за собою накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.*

*{Кодекс доповнено статтею 41<sup>3</sup> згідно із Законом № 8/95-ВР від 19.01.95, із змінами, внесеними згідно із Законом № 55/97-ВР від 07.02.97}*

# **Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію N 87**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Сан-Франциско Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 17 червня 1948 року на свою тридцять першу сесію, ухваливши прийняти у формі конвенції ряд пропозицій стосовно свободи асоціації і захисту права на організацію, що є сьомим пунктом порядку денного сесії,

беручи до уваги, що преамбула Статуту Міжнародної організації праці проголошує серед засобів, здатних поліпшити умови праці та забезпечити мир, визнання принципу свободи об'єднання,

беручи до уваги, що Філадельфійська Декларація знову проголосила, що свобода слова і свобода об'єднання є неодмінними умовами постійного прогресу,

беручи до уваги, що Міжнародна конференція праці на своїй тридцятій сесії одностайно ухвалила засади, які має бути покладено в основу міжнародної регламентації,

беручи до уваги, що Генеральна асамблея Організації Об'єднаних Націй на своїй другій сесії приєдналася до цих засад і просила Міжнародну організацію праці і надалі докладати всіх зусиль з метою ухвалення однієї чи кількох міжнародних конвенцій,

ухвалює цього дев'ятого дня липня місяця тисяча дев'ятсот сорок восьмого року нижченаведену Конвенцію, котра називатиметься Конвенцією 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію:

## **Розділ I. Свобода асоціації**

### **Стаття 1**

Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов'язується впровадити в життя нижченаведені постанови.

### **Стаття 2**

Працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх.

### **Стаття 3**

1. Організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій.



2. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.

#### **Стаття 4**

Організації працівників і роботодавців не підлягають розпускові або тимчасовій забороні в адміністративному порядку.

#### **Стаття 5**

Організації працівників і роботодавців мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників і роботодавців.

#### **Стаття 6**

Постанови статей 2, 3 та 4 застосовуються до федерацій та конфедерацій організацій працівників і роботодавців.

#### **Стаття 7**

Набуття прав юридичної особи організаціями працівників і роботодавців, їхніми федераціями та конфедераціями не може бути підпорядковано умовам, здатним перешкодити застосуванню постанов статей 2, 3 та 4.

#### **Стаття 8**

1. Здійснюючи права, визнані за ними цією Конвенцією, працівники, роботодавці та відповідні їхні організації, так само як і інші особи або організовані колективи, дотримуються законності.

2. Національне законодавство не зачіпає гарантій, передбачених цією Конвенцією, і застосовується таким чином, щоб не порушувати їх.

#### **Стаття 9**

1. Національне законодавство визначає, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил та поліції.

2. Відповідно до засад, викладених у параграфі 8 статті 19 Статуту Міжнародної організації праці, ратифікація цієї Конвенції будь-яким членом Організації не може розглядатися як така, що зачіпає закони, рішення судових органів, звичаї або угоди, які надають членам збройних сил та поліції гарантії, передбачені цією Конвенцією.

#### **Стаття 10**

У цій Конвенції термін "організація" означає будь-яку організацію працівників чи роботодавців, котра має за мету забезпечення та захист інтересів працівників або роботодавців.

## **Розділ II. Захист права на організацію**

### **Стаття 11**

Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов'язується вжити всіх потрібних і відповідних заходів, щоб гарантувати працівникам і роботодавцям вільне здійснення права на організацію.

## **Розділ III. Різні положення**

### **Стаття 12**

1. Стосовно територій, згаданих у статті 35 Статуту Міжнародної організації праці ( 993\_154 ), зміненого відповідно до Акта про поправку 1946 року до Статуту Міжнародної організації праці, за винятком територій, згаданих у параграфах 4 і 5 цієї статті, кожний член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, надсилає Генеральному директорові Міжнародного бюро праці одночасно з документом про ратифікацію або в якомога коротший строк після ратифікації заяву із зазначенням:

а) територій, щодо яких він зобов'язується застосовувати положення Конвенції без змін;

б) територій, щодо яких він зобов'язується застосувати положення Конвенції зі змінами, та деталей цих змін;

с) територій, на яких Конвенція не застосовуватиметься і в цьому разі причин, з яких вона не застосовуватиметься;

д) територій, стосовно яких він резервує своє рішення.

2. Зобов'язання, згадані в а) та б) параграфа 1 цієї статті, вважаються невід'ємною частиною документа про ратифікацію і спричиняють однакові з ним наслідки.

3. Будь-який член Організації може за допомогою нової заяви відмовитися від усіх або від частини застережень, зроблених в його попередній заяві відповідно до б), с) та д) параграфа 1 цієї статті.

4. Будь-який член Організації може в періоди, протягом яких Конвенція може бути денонсована відповідно до положень статті 16, надіслати Генеральному директорові нову заяву, котра змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої попередньої заяви і повідомляє про становище, що існує на певних територіях.

### **Стаття 13**

1. Коли питання, що порушуються в цій Конвенції, належать до компетенції самої влади території поза метрополією, член Організації, відповідальний за міжнародні відносини цієї території, може за погодженням з урядом цієї території надіслати Генеральному директорові Міжнародного бюро праці заяву про взяття зобов'язань за цією Конвенцією від імені такої території.

2. Заяву про взяття зобов'язань за цією Конвенцією може бути надіслано Генеральному директорові Міжнародного бюро праці:

а) двома чи більше членами Організації щодо території, яка перебуває під їхнім спільним управлінням;

б) будь-якою міжнародною владою, відповідальною за управління територією на підставі Статуту Організації Об'єднаних Націй або будь-якої іншої чинної постанови щодо цієї території.

3. У заявах, що надсилаються Генеральному директору Міжнародного бюро праці відповідно до положень попередніх параграфів цієї статті, зазначається, чи будуть положення Конвенції застосовуватися на цій території без змін чи зі змінами; у разі, якщо заява зазначає, що положення Конвенції застосовуватимуться зі змінами, у ній уточнюється, в чому полягають зазначені зміни.

4. Заінтересовані член або члени Організації чи міжнародна влада можуть за допомогою нової заяви відмовитися повністю або частково від права скористатися змінами, обумовленими в будь-якій попередній заяві.

5. Заінтересовані член або члени Організації чи міжнародна влада у періоди, коли Конвенція може бути денонсована відповідно до положень статті 16, можуть надіслати Генеральному директору Міжнародного бюро праці нову заяву, котра змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої попередньої заяви і повідомляє про стан застосування цієї Конвенції.

#### **Стаття 14**

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директору Міжнародного бюро праці для реєстрації.

#### **Стаття 15**

1. Ця Конвенція зв'язує тільки тих членів Міжнародної організації праці, чий документи про ратифікацію зареєстрував Генеральний директор.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію від двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

#### **Стаття 16**

1. Будь-який член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директору Міжнародного бюро праці і зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого у попередньому параграфі десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

## **Стаття 17**

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію, заяв та актів про денонсацію, отриманих ним від членів Організації.

2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату настання чинності цієї Конвенції.

## **Стаття 18**

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію, заяв та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

## **Стаття 19**

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про повний або частковий її перегляд.

## **Стаття 20**

1. Якщо Конференція ухвалить нову конвенцію, що цілком або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо в новій конвенції не передбачено іншого, то:

- а) ратифікація будь-яким членом Організації нової, переглянутої конвенції спричиняє автоматично, незалежно від положень статті 16, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова, переглянута конвенція набула чинності.

- б) починаючи від дати настання чинності нової, переглянутої конвенції, цю Конвенцію закрито для ратифікації її членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нової, переглянутої конвенції.

## **Стаття 21**

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

Дата набуття чинності: 4 липня 1950 року.

Конвенції та рекомендації, ухвалені  
Міжнародною організацією праці  
1919-1964, Том I  
Міжнародне бюро праці, Женева

**Конвенція**  
**про захист прав представників працівників**  
**на підприємстві та можливості, що їм надаються**  
**№ 135**

*( Конвенцію ратифіковано Законом N 798-IV від 15.05.2003 )*

Офіційний переклад

Генеральна Конференція Міжнародної Організації Праці,  
яка була скликана в Женеві Адміністративною радою міжнародного бюро праці  
та зібралася 2 червня 1971 року на свою п'ятдесят шосту сесію,  
враховуючи положення Конвенції 1949 року про право на організацію і  
ведення колективних переговорів, в якій передбачається захист працівників від  
будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання  
в галузі праці,

беручи до уваги бажаність доповнити ці положення стосовно  
представників працівників, ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо захисту  
прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються,  
що є п'ятим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форму конвенції,

ухвалює цього двадцять третього дня червня місяця тисяча дев'ятсот сімдесят  
першого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1971  
року про представників працівників:

**Стаття 1**

Представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом  
від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що  
грунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників  
працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в  
профспілковій діяльності, в тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного  
законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов.

**Стаття 2**

1. Представникам працівників надаються на підприємстві відповідні  
можливості, що дають їм змогу швидко й ефективно виконувати свої функції.

2. У зв'язку з цим враховуються особливості системи трудових відносин даної  
країни та потреби, розмір і можливості відповідного підприємства.

3. Надання таких можливостей не повинне знижувати ефективність роботи  
відповідного підприємства.

**Стаття 3**

Для цілей цієї Конвенції термін "представники працівників" означає осіб, яких  
визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема:

а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи  
обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або

б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні.

#### **Стаття 4**

Національне законодавство або правила, колективні угоди, арбітражні чи судові рішення, можуть визначати категорію чи категорії представників працівників, за якими визнається право на захист і можливості, передбачені у цій Конвенції.

#### **Стаття 5**

Якщо на одному й тому ж підприємстві є як представники професійної спілки, так і виборні представники, має бути вжито відповідних заходів, коли це потрібно, для того, щоб наявність виборних представників не використовувалась для послаблення позиції заінтересованих профспілок або їхніх представників, а також для того, щоб заохочувати співробітництво в усіх відповідних питаннях між виборними представниками та заінтересованими профспілками і їхніми представниками.

#### **Стаття 6**

Здійснення цієї Конвенції може бути забезпечене за допомогою національного законодавства або правил, колективних угод чи будь-яким іншим шляхом, котрий відповідає національній практиці.

#### **Стаття 7**

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному Директорові Міжнародного Бюро Праці для реєстрації.

#### **Стаття 8**

1. Ця Конвенція зв'язує тільки тих Членів Міжнародної Організації Праці, чий документи про ратифікацію зареєстрував Генеральний Директор.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний Директор зареєструє документи про ратифікацію двох Членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності відносно кожного Члена Організації через дванадцять місяців від дати реєстрації його документа про ратифікацію.

#### **Стаття 9**

1. Будь-який Член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному Директорові Міжнародного Бюро Праці для реєстрації. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний Член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого в попередньому пункті десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде

зв'язаний на наступний десятирічний період і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

### **Стаття 10**

1. Генеральний Директор Міжнародного Бюро Праці оповіщає всіх Членів Міжнародної Організації Праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, отриманих ним від Членів Організації.

2. Оповіщаючи Членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний Директор звертає їхню увагу на дату набуття чинності цієї Конвенцією.

### **Стаття 11**

Генеральний Директор Міжнародного Бюро Праці надсилає Генеральному Секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

### **Стаття 12**

Кожного разу, коли Адміністративна Рада Міжнародного Бюро Праці вважає це за необхідне, вона подає Генеральній Конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

### **Стаття 13**

1. У разі, якщо Конференція ухвалить нову конвенцію, яка повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо в новій конвенції не передбачене інше, то:

а) ратифікація будь-яким Членом Організації нової конвенції, яка переглядає, спричиняє автоматично, незалежно від положень статті 9, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова конвенція, яка переглядає, набула чинності;

б) починаючи від дати набуття чинності новою конвенцією, яка переглядає, цю Конвенцію закрито для ратифікації її Членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається у будь-якому разі чинною за формою та змістом стосовно тих Членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нову конвенцію, яка переглядає.

### **Стаття 14**

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

Дата набуття чинності: 30 червня 1973 року.

## **Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права**

*(Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII від 19.10.73)*

(витяг)

### **Стаття 8**

1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити:

а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;

б) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них;

в) право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;

г) право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни.

2. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цими правами для осіб, що входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави.

3. Ніщо в цій статті не дає права державам, які беруть участь у Конвенції Міжнародної організації праці 1948 року щодо свободи асоціацій і захисту права на організацію, приймати законодавчі акти на шкоду гарантіям, передбаченим у зазначеній Конвенції, або застосовувати закон так, щоб завдавалося шкоди цим гарантіям.

Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН.

Док. ООН A/RES/2200 A (XXI)



**І М Е Н Е М У К Р А Ї Н И**  
**Р І Ш Е Н Н Я**  
**КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ**

**Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"  
(справа про свободу утворення профспілок)**

м. Київ, 18 жовтня 2000 року  
Справа N 1-36/2000  
N 11-рп/2000  
vd20001018 vn11-рп/2000

Конституційний Суд України у складі суддів Конституційного Суду України:  
Скоморохи Віктора Єгоровича - головуєчий,  
Вознюка Володимира Денисовича,  
Козюбри Миколи Івановича,  
Корнієнка Миколи Івановича,  
Костицького Михайла Васильовича,  
Малинникової Людмили Федорівни,  
Савенка Миколи Дмитровича,  
Селівона Миколи Федосовича,  
Тихого Володимира Павловича,  
Чубар Людмили Пантеліївни,  
Шаповала Володимира Миколайовича,  
Яценка Станіслава Сергійовича - суддя-доповідач,

за участю представників суб'єктів права на конституційне подання - Онопенка Василя Васильовича, народного депутата України, Ісаковича Сергія Володимировича, представника Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Ємця Івана Григоровича, радника Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; представників Верховної Ради України - Хари Василя Георгійовича, народного депутата України, голови підкомітету Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці, Селіванова Анатолія Олександровича, Постійного представника Верховної Ради України в Конституційному Суді України, а також залучених Конституційним Судом України до участі у розгляді справи: представника Президента України - Носова Владислава Васильовича, Постійного представника Президента України в Конституційному Суді України, представника Міністерства юстиції України - Єфіменка Леоніда Васильовича, заступника Міністра юстиції України, та свідка - Волинця Михайла Яковича, голови Конфедерації вільних профспілок України,

розглянув на пленарному засіданні справу за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15

вересня 1999 року N 1045-XIV (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., N 45, ст. 397).

Приводом для розгляду справи відповідно до статей 39 і 40 Закону України "Про Конституційний Суд України" стали конституційне подання 183 народних депутатів України щодо конституційності статей 8, 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та конституційне подання Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо конституційності статей 11, 16 зазначеного Закону, за якими було відкрито конституційні провадження у справах. Згідно зі статтею 58 Закону України "Про Конституційний Суд України" ухвалою Колегії суддів Конституційного Суду України з конституційних подань ці провадження було об'єднано в одне конституційне провадження у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Підставою для розгляду справи згідно зі статтею 71 Закону України "Про Конституційний Суд України" є наявність спору щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11 і 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Заслухавши суддю-доповідача Яценка С.С., пояснення Онопенка В.В., Ісаковича С.В., Селіванова А.О., Хари В.Г., Носова В.В., Єфіменка Л.В., Волинця М.Я. та дослідивши матеріали справи, Конституційний Суд України

#### **у с т а н о в и в:**

1.1. Суб'єкти права на конституційне подання - народні депутати України та Уповноважений Верховної Ради України з прав людини - вважають, що статті 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" суперечать частині третій статті 36 Конституції України, що містить положення про утворення професійних спілок без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів.

Народні депутати України, крім того, посилаються на те, що стаття 11 Закону щодо статусу професійних спілок та стаття 8 щодо статусу об'єднань профспілок суперечать статті 22 Конституції України, оскільки погіршують існуюче становище профспілок та їх об'єднань в частині необхідності підтвердження свого статусу при легалізації.

Як зазначається в конституційних поданнях, із змісту статті 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" випливає, що профспілка вважається створеною лише з моменту її реєстрації у відповідних державних органах; це положення ставить створення профспілки та її подальше існування в залежність від реєструючого органу.

Суб'єкти права на конституційне подання також стверджують, що положення статей 11, 16 Закону суперечать вимогам Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Конвенції Міжнародної організації праці N 87 про свободу асоціації і захист права на організацію.

1.2. У письмових поясненнях Голова Верховної Ради України заперечує проти наведеного обґрунтування невідповідності Конституції України названих статей Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та зазначає, що твердження про неконституційність статей 8, 11 Закону є неаргументованими, а стаття 16 "ні безпосередньо, ні по суті не містить вимоги попереднього дозволу на створення профспілки і не обмежує прав її членів".

2.1. Відповідно до пункту 11 частини першої статті 92 Конституції України засади утворення об'єднань громадян визначаються законом.

Частина перша статті 36 Конституції України гарантує право громадян України на свободу об'єднання, зокрема, у громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення економічних, соціальних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Згідно з частиною третьою цієї статті професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Стаття 11 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" визначає, що профспілки можуть мати статус місцевих, обласних, регіональних, республіканських - Автономної Республіки Крим, всеукраїнських (частина перша), а також встановлює вимоги щодо ознак відповідного статусу (частини друга, третя, четверта, п'ята, шоста). Частина шоста цієї статті містить припис, згідно з яким всеукраїнські профспілки можуть без спеціального дозволу використовувати у своєму найменуванні слово "Україна" та похідні від нього.

Професійні спілки є громадськими організаціями, на що прямо вказано у частині третій статті 36 Конституції України (254к/96-ВР). Закон України "Про об'єднання громадян" від 16 червня 1992 року поширює свою дію і на професійні спілки, хоча особливості правового регулювання діяльності профспілок визначаються Законом України про профспілки (частина четверта статті 1). Закон України "Про об'єднання громадян", як і передбачено більш пізнім законодавчим актом - Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", є частиною законодавства про профспілки і застосовується до них, якщо інше не передбачено цим Законом (частини перша та третя статті 4).

У статті 9 Закону України "Про об'єднання громадян" встановлено, що об'єднання громадян України утворюються і діють із всеукраїнським, місцевим та міжнародним статусом. До місцевих належать об'єднання, діяльність яких поширюється на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці або регіону. Територія діяльності самостійно визначається об'єднанням громадян. Отже, види статусу професійних спілок, передбачені статтею 11 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", головню ґрунтуються на положеннях базового Закону України "Про об'єднання громадян".

Стаття 11 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (далі - Закон) визначає статус профспілок (місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських) за ознакою наявності організаційних ланок профспілки на певній території та залежно від того, яку частину членів профспілки, котрі працюють за даною професією чи фахом, вони об'єднують.

У статті 2 Закону зазначено, що "професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки". Обсяг прав профспілок щодо захисту інтересів працівників не ставиться у залежність від статусу профспілки, визначеного статтею 11 Закону. Це підтверджує і стаття 10 Закону: "Усі профспілки рівні перед законом і мають рівні права щодо захисту прав та інтересів членів профспілки". Названі положення узгоджуються з приписами частини третьої статті 36 Конституції України.

Статусом професійних спілок обумовлюється представництво відповідної профспілки на загальнонаціональному, регіональному, місцевому, галузевому рівнях при веденні консультацій, колективних переговорів щодо укладення угод, колективних договорів (на відповідному територіальному та галузевому рівнях), участь у роботі тристоронніх органів (Національна рада соціального партнерства), керування соціальним страхуванням тощо. Положення статті 11 Закону в цілому узгоджуються з чинними законодавчими актами, що передбачають конкретні повноваження профспілок та їх об'єднань, такими, як Закон України "Про колективні договори і угоди", Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

Згідно зі статтею 3 Закону України "Про колективні договори і угоди" стороною генеральної угоди (що укладається на державному рівні) виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; стороною угоди на галузевому рівні є профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять в сферу їх дії; угода на регіональному рівні укладається об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами; колективний договір на підприємстві, в установі, організації укладається однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів - представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом. Отже, представницький характер профспілок та їх об'єднань зумовлений не стільки їхнім формальним статусом, який законодавець визначив виходячи насамперед з територіальної сфери їх діяльності, скільки повноваженнями, наданими їм трудовими колективами підприємств, установ і організацій, та взаємодією між самими профспілками.

Суспільні відносини за участю профспілок регулюються законодавством тією мірою, в якій це необхідно для забезпечення представництва і захисту інтересів трудівників, успішного функціонування профспілок. Саме по собі визначення видів статусу професійних спілок у статті 11 Закону є правомірним в контексті визнання державою правосуб'єктності цих громадських організацій. Доцільність такого законодавчого врегулювання статусу профспілок та їх об'єднань, як це передбачено статтею 11 Закону, не вирішується Конституційним Судом України.

2.2. Водночас Конституційний Суд України дійшов висновку, що окремі положення статті 11 Закону обмежують право громадян на свободу об'єднання, закріплене у частині першій статті 36 Конституції України.

Частина друга статті 11 Закону визначає, що статус місцевих мають профспілки, до складу яких входять не менше трьох первинних організацій, що діють на підприємствах, в установах або організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці (міста, району, села), чи об'єднують не менше 9 членів профспілки, які працюють на різних підприємствах, в установах або організаціях. Кожна з наведених вимог створює обмеження в реалізації права громадян на свободу об'єднання в професійну спілку, оскільки вимагається наявність членів профспілки на кількох підприємствах, в установах, організаціях або принаймні трьох організаційних ланок ("первинних організацій") на одному підприємстві, в установі чи організації, а таких у конкретному населеному пункті чи на підприємстві, в установі, організації може

і не бути. Рівночасно може бути обмеженим і право на свободу об'єднання у профспілку, що її мають створити "на основі вільного вибору їх членів" (частина третя статті 36 Конституції України) за родом професійної діяльності, якщо певна професія представлена, приміром, тільки на одному підприємстві, в установі чи організації, розташованому в місті, районі чи селі. Крім того, редакція частини другої статті 11 Закону ставить під сумнів статус місцевих профспілок на рівні районів у містах та селищ, що також складають систему адміністративно-територіального устрою України (частина перша статті 133 Конституції України).

Як зазначалося вище, частина перша статті 11 Закону встановлює, що профспілки можуть мати статус від всеукраїнського до місцевого (останній є найнижчим за територіальним критерієм).

Частина друга статті 11 Закону виключає об'єднання громадян у професійні спілки зі статусом місцевих на одному підприємстві, в установі чи організації, залишаючи для них тільки можливість входження разом з іншими як організаційних ланок в існуючу професійну спілку з відповідним статусом або утворення такої. З аналізу цієї частини статті 11 та інших норм Закону випливає, що такі профспілкові організації (стаття 37) існують в якості організаційних ланок профспілок (абзаци третій і четвертий статті 1, частина одинадцята статті 16), а саме "первинних організацій, що діють на підприємствах, в установах або організаціях" (частина друга статті 11). Ці організації не можуть мати визначеного статтею 11 Закону статусу професійної спілки, тобто самоврядної громадської організації, що набуває статусу юридичної особи, зареєструвавшись у порядку, встановленому частинами другою, третьою, четвертою, п'ятою, шостою статті 16. Організаційні ж ланки профспілок набувають статусу юридичної особи на підставі статуту зареєстрованої всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу (частина десята статті 16), у якому і визначено їхні повноваження (пункт б частини третьої статті 14).

Таким чином, стаття 11 Закону обмежує право громадян на свободу об'єднання у профспілку. Тому положення цієї статті, що унеможлиблює створення самостійної профспілки на окремому підприємстві, в установі чи організації без дотримання умов, передбачених частиною другою, відповідно до яких статус місцевих мають лише профспілки, "до складу яких входять не менше трьох первинних організацій ... чи об'єднують не менше 9 членів профспілки, які працюють на різних підприємствах, в установах або організаціях", не відповідає частині першій статті 36 Конституції України.

Конституційний Суд України, розглядаючи справу щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві), сформулював правову позицію, що "Конституція України не містить обмежень щодо утворення професійних спілок громадянами, які працюють на одному підприємстві, в установі, організації", та установив, зокрема, що із змісту частини третьої статті 36 Конституції України випливає, що "всі професійні спілки, які утворені і діють згідно з їх статутами на підприємствах, в установах, організаціях, мають гарантовані Конституцією України рівні права для захисту трудових і соціальних прав своїх членів..." (Рішення Конституційного Суду України від 29 жовтня 1998 року N 14-рп/98 // Вісник Конституційного Суду України. - 1999. - N 1).

Крім того, положення статті 11 Закону, що унеможлиблює створення самостійної профспілки на підприємстві, в установі чи організації без дотримання визначених її частиною другою умов, нівелює передбачене Конституцією України право громадян на свободу об'єднання в аспекті утворення самостійної профспілки на підприємстві, в установі або організації, чим порушує одночасно і частину другу статті 22 Конституції України, згідно з якою конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані.

2.3. Положення частин третьої та п'ятої статті 11 Закону містять, серед іншого, кількісні критерії для визначення статусу профспілки (обласного, всеукраїнського), встановлюючи вимоги щодо пропорційного складу профспілки стосовно всіх членів профспілок окремої галузі або які працюють за певним фахом, професією. Конституційний Суд України дійшов висновку, що наведені нижче положення цієї статті обмежують право громадян на свободу об'єднання.

Так, у частині третій статті 11 останньою альтернативною ознакою статусу обласних профспілок передбачено, що вони повинні об'єднувати "більшість членів профспілки, які працюють за даною професією чи фахом в області, містах Києві та Севастополі". Це унеможлиблює створення більше ніж однієї обласної професійної спілки за певним фахом чи професією в конкретній області, містах Києві та Севастополі, чим порушується конституційне право громадян на свободу об'єднання, зокрема, зважаючи на припис частини п'ятої статті 7 Закону, згідно з яким статутами (положеннями) може бути передбачено обмеження щодо подвійного членства у профспілках.

Конституційний Суд України виходить з того, що право громадян України на свободу об'єднання у громадські організації відповідно до статті 36 Конституції України, включаючи і конституційне право на утворення професійної спілки, не може бути обмежене ні законодавством, ні на практиці такими вимогами щодо реалізації названого права, які виключають можливість утворення професійної спілки як такої, якщо цих умов (вимог) об'єктивно не можна виконати, тобто фактично є частковою забороною реалізації права громадян на об'єднання у відповідну професійну спілку. В даному випадку Конституційний Суд України вбачає неконституційне обмеження права громадян на свободу об'єднання у тому, що це право не можна здійснити, добровільно об'єднавшись в іншу профспілку такого ж статусу за ознакою того самого (одного) фаху чи професії в конкретній області, містах Києві та Севастополі, якщо вже існує відповідна професійна спілка, котра об'єднала більшість членів профспілки, які працюють за даною професією чи фахом в області, містах Києві та Севастополі.

Так само і положення пунктів 2, 3 частини п'ятої статті 11 Закону фактично обмежують кількість професійних спілок зі всеукраїнським статусом у певній галузі чи за ознакою фаху, професії, оскільки встановлюють вимоги об'єднання ними "не менше третини членів профспілок цієї галузі або членів профспілки певного фаху, професії" додатково до критерію охоплення їх організаційними ланками більшості адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі (пункт 2), або об'єднання в профспілці "більшості членів профспілки, які працюють за даною професією чи фахом в Україні" (пункт 3).

Тому зазначені положення статті 11 Закону суперечать частині першій статті 36 Конституції України:

положення, згідно з якими встановлюється кількісний критерій - "більшість" - для об'єднання у профспілці відповідного статусу членів профспілки, які працюють за

даною професією, фахом в області, містах Києві та Севастополі (частина третя) та які працюють за даною професією чи фахом в Україні (пункт 3 частини п'ятої);

положення, що встановлює мінімальну кількість - "не менше третини" - для об'єднання у профспілки з всеукраїнським статусом членів профспілок галузі або членів профспілки певного фаху, професії (пункт 2 частини п'ятої).

3.1. Стаття 16 Закону регламентує легалізацію професійних спілок, їх об'єднань.

Нею прямо передбачена обов'язкова легалізація (офіційне визнання) профспілок та їх об'єднань шляхом реєстрації. У разі реєстрації профспілки та їх об'єднання набувають статусу юридичної особи (частини перша і дев'ята статті 16).

Встановлення реєстрації (із набуттям статусу юридичної особи) як єдиного способу легалізації перешкоджає реалізації права утворювати професійні спілки "на основі вільного вибору їх членів" (частина третя статті 36 Конституції України), оскільки громадяни можуть визнати за потрібне об'єднатися з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав у таку професійну спілку (як правило, нечисленну), яка не обов'язково повинна мати права юридичної особи.

3.2. Виходячи з особливого місця профспілок у механізмі захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадян, частина третя статті 36 Конституції України встановлює додаткову, порівняно із загальними приписами частини першої цієї ж статті, гарантію реалізації права громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, на об'єднання у професійні спілки: "Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів".

На підставі системного аналізу статті 36 Конституції України Конституційний Суд України дійшов висновку, що наведене положення її частини третьої вимагає встановлення у Законі такого порядку реєстрації профспілок, яке було б актом надання статусу (прав) юридичної особи і не більше. Згідно з частиною одинадцятою статті 16 Закону "зареєстровані профспілки ... набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні зобов'язання". Ще до реєстрації вона є правоздатною (зокрема, має право оскаржити до суду рішення про відмову в реєстрації), проте повного обсягу дієздатності профспілка набуває після її реєстрації як юридичної особи.

Стаття 16 Закону передбачає легалізацію (реєстрацію) Міністерством юстиції України та його територіальними органами профспілок відповідно до їх статусу (частина друга). Легалізуючий орган проводить перевірку на відповідність статусу, визначеного статтею 11 цього Закону, вносить організацію в Реєстр об'єднань громадян та видає посвідчення встановленого зразка (частина п'ята); у разі невідповідності поданих документів профспілок, їх об'єднань зазначеному статусу легалізуючий орган відмовляє в реєстрації (частина шоста). Тим часом частина четверта статті 3 Закону позбавляє права використовувати у своєму найменуванні визначення "профспілка" або похідних від нього будь-яку організацію, яка не пройшла легалізації відповідно до статті 16, оскільки нелегалізовані профспілки за змістом названої частини розглядаються як такі, що перебувають поза цим Законом (не "діють на підставі цього Закону"). А частина перша статті 13 проголошує: "Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок, легалізованих у порядку, передбаченому цим Законом" (власне, його статтею 16).

Таким чином, реєстрація за встановленим статтею 16 Закону порядком, якщо формально і не є стадією утворення профспілки, то фактично зводиться до попереднього дозволу на її діяльність. Адже дозвіл на діяльність як профспілки така

організація отримує лише після реєстрації, що в принципі рівнозначне вимозі про попередній дозвіл. Це є обмеженням передбаченого частиною третьою статті 36 Конституції України права громадян на утворення профспілок без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів.

Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення статті 16 Закону в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації як профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки, не відповідають частині третій статті 36 Конституції України.

3.3. Статтею 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, як і статтею 11 Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 року, що є частиною національного законодавства України, гарантується право людини на свободу об'єднання, зокрема, право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Здійснення зазначеного права не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, які встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших осіб.

Ратифікувавши 11 серпня 1956 року Конвенцію Міжнародної організації праці 1948 року про свободу асоціації і захист права на організацію (N 87), Україна взяла на себе обов'язок ужити необхідних заходів щодо гарантування трудящим вільного здійснення права на організацію (профспілку), що визначені у її статтях 1, 2, 7, 8, 10, 11. Так, Конвенцією закріплено: право працівників створювати за своїм вибором організації без попереднього дозволу, а також вступати в такі організації за єдиної умови підпорядкування статутам останніх (стаття 2); право організації працівників вільно організовувати свою діяльність (стаття 3); набуття статусу юридичної особи не може бути підкорено умовам, що перешкоджають застосуванню статей 2, 3 (стаття 7); національне законодавство держав-учасниць не може порушувати гарантії, передбачені цією Конвенцією.

Суть цих положень міжнародних договорів відображена в тексті Конституції України, зокрема у статтях 36, 37, які містять подібні гарантії та застереження щодо реалізації громадянами права на свободу об'єднання, в тому числі у профспілки.

Ураховуючи, що окремі положення Закону визнані неконституційними, оскільки порушують право громадян на свободу об'єднання, Конституційний Суд України констатує, що в цій частині вимоги Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Конвенції Міжнародної організації праці про свободу асоціації і захист права на організацію не дістали в ньому належного відображення.

4. Стаття 8 Закону передбачає, що з метою виконання своїх статутних завдань профспілки мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (асоціації, ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевими, територіальними або іншими ознаками, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них (частина перша). Частина четверта цієї статті передбачає, що статус об'єднань профспілок визначається за статусом членів, яких вони об'єднують, з урахуванням вимог статті 11 цього Закону.

Тобто зміст положення статті 8, яке оспорується, визначається диспозиціями, що містяться у статтях 11, 16 Закону, і не має самостійного значення в контексті визнаних неконституційними положень цих статей, тому посилання суб'єкта права на конституційне подання стосовно порушення приписів статей 22, 36



Конституції України ( 254к/96-ВР ) положеннями статті 8 Закону щодо об'єднань профспілок є необґрунтованим.

На підставі викладеного та керуючись статтями 147, 150 Конституції України, статтями 51, 61, 63, 65, 73 Закону України "Про Конституційний Суд України", Конституційний Суд України

**в и р і ш и в:**

1. Визнати такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), положення статті 11 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", якими обмежується право громадян на свободу об'єднання:

1.1. положення, що унеможлиблює створення самостійної профспілки на окремому підприємстві, в установі або організації без дотримання умов, передбачених частиною другою, відповідно до яких статус місцевих мають лише профспілки, "до складу яких входять не менше трьох первинних організацій... чи об'єднують не менше 9 членів профспілки, які працюють на різних підприємствах, в установах або організаціях";

1.2. положення, згідно з якими встановлюється кількісний критерій - "більшість" - для об'єднання у профспілці відповідного статусу членів профспілки, які працюють за даною професією, фахом в області, містах Києві та Севастополі (частина третя) та які працюють за даною професією чи фахом в Україні (пункт 3 частини п'ятої);

1.3. положення, що встановлює мінімальну кількість - "не менше третини" - для об'єднання у профспілці з всеукраїнським статусом членів профспілок галузі або членів профспілки певного фаху, професії (пункт 2 частини п'ятої).

2. Визнати такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), положення статті 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації як профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки.

3. Визнати такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), положення статей 8, 11, 16 (крім тих положень статей 11, 16, що визнані неконституційними) Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

4. Положення статей 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення Конституційним Судом України цього Рішення.

5. Рішення Конституційного Суду України є обов'язковим до виконання на території України, остаточною і не може бути оскарженим.

Рішення Конституційного Суду України підлягає опублікуванню у "Віснику Конституційного Суду України" та в інших офіційних виданнях України.

**КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ**

# І М Е Н Е М У К Р А Ї Н И

## Р І Ш Е Н Н Я КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ

### **Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві)**

м. Київ, 29 жовтня 1998 року  
Справа N 1-31/98  
N 14-рп/98  
vd981029 vn14-рп/98

Конституційний Суд України у складі суддів Конституційного Суду України:  
Тимченка Івана Артемовича - головуєчий,  
Вознюка Володимира Денисовича,  
Євграфова Павла Борисовича,  
Козюбри Миколи Івановича,  
Корнієнка Миколи Івановича,  
Костицького Михайла Васильовича,  
Малинникової Людмили Федорівни,  
Мартиненка Петра Федоровича,  
Мироненка Олександра Миколайовича,  
Розенка Віталія Івановича,  
Савенка Миколи Дмитровича - суддя-доповідач,  
Селівона Миколи Федосовича,  
Скоморохи Віктора Єгоровича,  
Тихого Володимира Павловича,  
Чубар Людмили Пантеліївни,  
Шановала Володимира Миколайовича,  
Яценка Станіслава Сергійовича

розглянув на пленарному засіданні справу щодо офіційного тлумачення положення "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації" абзацу шостого частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України .

Приводом для розгляду справи згідно зі статтями 42, 43 Закону України "Про Конституційний Суд України" стало конституційне звернення Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення положення абзацу шостого частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України.

Підставою для розгляду справи, згідно зі статтею 94 Закону України "Про Конституційний Суд України", є наявність неоднозначного застосування судами

та іншими органами державної влади зазначеного положення Кодексу законів про працю України, що призводить до порушення конституційних прав громадян - членів профспілки, та профспілки, що діє на підприємстві, в установі, організації, на забезпечення захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Заслухавши суддю-доповідача Савенка М.Д. та дослідивши матеріали справи, Конституційний Суд України

**у с т а н о в и в:**

1. Суб'єкт права на конституційне звернення просить дати офіційне тлумачення положення "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації" абзацу шостого частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України, посилаючись на неоднозначне його застосування судами та іншими органами державної влади. Зокрема, Міністерство праці України вважає такою, що діє на підприємстві, профспілкову організацію, яка уповноважена трудовим колективом на представництво під час укладання колективного договору, угоди. Окремі суди загальної юрисдикції, вирішуючи конкретні справи, визнають такою, що діє на підприємстві, в установі, організації, будь-яку профспілку, утворену на підприємстві, в установі, організації, не пов'язуючи це з наданими їй трудовим колективом повноваженнями на підписання колективного договору, угоди.

2. Конституція України закріпила не тільки право кожного на працю, а й гарантії реалізації цього права як особисто, так і через об'єднання громадян, зокрема професійні спілки. Право громадян на об'єднання у професійні спілки, які утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів, встановлено частиною третьою статті 36 Конституції України, статтею 243 Кодексу законів про працю України.

Відповідно до статей 244, 247, 248 Кодексу законів про працю України на професійні спілки покладається здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Права, обов'язки і гарантії працівників закріплено у Кодексі законів про працю України, в якому, зокрема, встановлено правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення. Однією з правових гарантій від незаконного звільнення є встановлені законом обмеження щодо розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Так, відповідно до статті 43 Кодексу законів про працю України звільнення працівника з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу.

Винятки з цього правила наведені у статті 43-1 Кодексу законів про працю України. Зокрема, звільнення працівника без згоди профспілкового органу допускається, якщо він не є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі, організації, або коли професійної спілки взагалі немає.

Згідно із зазначеними положеннями Кодексу законів про працю України згода на звільнення з роботи працівника дається лише професійною спілкою, що діє на підприємстві, в установі, організації і утворена відповідно до Конституції та законів України. Конституція України не містить обмежень щодо утворення професійних спілок громадянами, які працюють на одному підприємстві, в установі, організації.

Відповідно до статті 12 Кодексу законів про працю України та статей 3, 4 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року (Відомості

Верховної Ради України, 1993, N 36, ст. 361) в укладанні колективного договору, угоди беруть участь одна або кілька професійних спілок підприємства, установи, організації. Якщо на підприємстві, в установі, організації є кілька професійних спілок, то вони повинні сформувавши спільний представницький орган для ведення переговорів і укладання колективного договору, угоди. Таким чином, всі професійні спілки, що діють на підприємстві, в установі, організації, мають право брати участь в укладанні колективного договору, угоди.

Разом з тим названі нормативні акти допускають можливість укладання колективного договору, угоди як всіма професійними спілками підприємства, установи, організації, так і окремими з них, а також іншими органами, уповноваженими трудовим колективом. Отже, участь професійної спілки в укладанні колективного договору, угоди не впливає на здійснення нею своїх повноважень і не є ознакою для визначення професійної спілки такою, що діє на підприємстві, в установі, організації.

3. Із змісту частини третьої статті 36 Конституції України випливає, що всі професійні спілки, які утворені і діють згідно з їх статутами на підприємствах, в установах, організаціях, мають гарантовані Конституцією України рівні права для захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, в тому числі й для надання згоди на розірвання трудового договору з працівником - членом професійної спілки відповідно до Кодексу законів про працю України.

Наведене свідчить, що згоду на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу надає лише професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник і стосовно якого вирішується питання про звільнення, незалежно від того, чи брала ця профспілка участь в укладанні колективного договору, угоди.

На основі викладеного та керуючись статтями 147, 150 Конституції України, статтями 51, 63 Закону України "Про Конституційний Суд України", Конституційний Суд України

#### **в и р і ш и в:**

1. Поняттям "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", яке вживається в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України, охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди.

Професійні спілки, які діють на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації, мають рівні права і є рівними перед законом. Питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником у передбачених законом випадках і порядку вирішує професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник.

2. Рішення Конституційного Суду України є обов'язковим до виконання на території України, остаточним і не може бути оскарженим.

Рішення Конституційного Суду України підлягає опублікуванню у "Віснику Конституційного Суду України" та в інших офіційних виданнях України.

**КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ**

**Права та гарантії діяльності профспілкової організації в закладі охорони здоров'я. Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я. Випуск – 16. Львів – 2019**

**Департамент охорони здоров'я Львівської обласної державної адміністрації.**

**Львівська обласна організація професійної спілки працівників охорони здоров'я України.**

**Упорядник:** відділ правової роботи та соціального захисту Львівської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я ( Олійник А.М., завідувач відділу правової роботи та соціального захисту, старший викладач кафедри громадського здоров'я ЛНМУ ім. Данила Галицького, адвокат /заг. Редакція/; Баєв І.А., головний спеціаліст-правовий інспектор праці, адвокат; Панішко Т.І., юрисконсульт).



**Департамент охорони здоров'я  
Львівської обласної державної адміністрації**  
м. Львів, вул. Конопницької, 3  
тел. (032) 2764592 факс: (032) 2756037  
<http://health-loda.gov.ua> e-mail: [dephealth.lvivoda@gmail.com](mailto:dephealth.lvivoda@gmail.com)



**Львівська обласна організація професійної  
спілки працівників охорони здоров'я України**  
м. Львів, проспект Шевченка, 7 (6 поверх)  
тел.: (032) 235-69-36, факс: (032) 225-50-52  
<http://lviv.medprof.org.ua> e-mail: [lviv@medprof.org.ua](mailto:lviv@medprof.org.ua)  
**Львівський юридичний медичний клуб**  
<http://pravomedprof.blogspot.com>  
e-mail: [pravomedprof@gmail.com](mailto:pravomedprof@gmail.com)