

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ
до проєкту Закону України «Про дерадянізацію законодавства України»

Зміст положення (норми) чинного законодавства	Зміст відповідного положення (норми) проєкту акта
Кодекс законів про працю України	
<p>Стаття 1. Завдання Кодексу законів про працю України</p> <p>Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.</p>	<p>Стаття 1. Завдання Кодексу законів про працю України</p> <p>Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.</p>
<p>Стаття 5¹. Гарантії забезпечення права громадян на працю</p> <p>Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:</p> <p>вільний вибір виду діяльності;</p> <p>безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;</p>	<p>Стаття 5¹. Гарантії забезпечення права громадян на працю</p> <p>Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:</p> <p>вільний вибір виду діяльності;</p> <p>безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;</p>

<p>надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;</p> <p>безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;</p> <p>компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;</p> <p>правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.</p>	<p>надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих, професійно-технічних навчальних закладів;</p> <p>безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;</p> <p>компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;</p> <p>правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.</p>
<p>Стаття 10. Колективний договір</p> <p>Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.</p>	<p>Стаття 10. Колективний договір</p> <p>Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.</p>
<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>Колективний договір укладається між роботодавцем, 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.</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Стаття 13. Зміст колективного договору</p> <p>Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.</p> <p>У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; 	<p>Стаття 13. Зміст колективного договору</p> <p>Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.</p> <p>У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

<p>участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);</p> <p>режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці;</p> <p>забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;</p> <p>гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;</p> <p>умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;</p> <p>забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p> <p>Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.</p>	<p>участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);</p> <p>режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці;</p> <p>забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;</p> <p>гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;</p> <p>умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;</p> <p>забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p> <p>Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.</p>
<p>Стаття 17. Строк чинності колективного договору</p> <p>Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.</p> <p>Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть</p>	<p>Стаття 17. Строк чинності колективного договору</p> <p>Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.</p> <p>Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть</p>

<p>новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.</p> <p>Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.</p> <p>У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.</p> <p>У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.</p> <p>У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.</p> <p>На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію.</p>	<p>новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.</p> <p>Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір.</p> <p>У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.</p> <p>У разі зміни роботодавця чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.</p> <p>У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.</p> <p>На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію.</p>
<p>Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників</p>	<p>Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників</p>

<p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.</p>	<p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства, установи, організації.</p>
<p>Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору</p> <p>Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору</p> <p>Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.</p> <p>Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати роботодавцю 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.</p>
<p>Стаття 21. Трудовий договір</p> <p>Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати</p>	<p>Стаття 21. Трудовий договір</p> <p>Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем-фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець-фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи,</p>

<p>умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.</p> <p>Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.</p> <p>Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.</p>	<p>передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.</p> <p>Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.</p> <p>Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.</p>
<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 	<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту;

<p>4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;</p> <p>5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);</p> <p>6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;</p> <p>6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу;</p> <p>7) в інших випадках, передбачених законодавством України.</p> <p>При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.</p> <p>Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням</p>	<p>4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;</p> <p>5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);</p> <p>6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;</p> <p>6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу;</p> <p>7) в інших випадках, передбачених законодавством України.</p> <p>При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.</p> <p>Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням</p>
--	--

<p>між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.</p>	<p>між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.</p>
<p>Стаття 25¹. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації</p> <p>Власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.</p> <p>На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством.</p>	<p>Стаття 25¹. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації</p> <p>Роботодавець вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.</p> <p>На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством.</p>
<p>Стаття 26. Випробування при прийнятті на роботу</p> <p>При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.</p> <p>В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.</p>	<p>Стаття 26. Випробування при прийнятті на роботу</p> <p>При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.</p> <p>В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.</p>

<p>Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.</p>	<p>Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих працівників після закінчення професійно-технічних навчальних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.</p>
<p>Стаття 28. Результати випробування при прийнятті на роботу</p> <p>Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.</p> <p>У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку</p>	<p>Стаття 28. Результати випробування при прийнятті на роботу</p> <p>Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.</p> <p>У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або</p>

<p>його прийнято, або виконуваний роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.</p>	<p>виконуваний роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.</p>
<p>Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце</p> <p>До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. 	<p>Стаття 29. Обов'язок роботодавця проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце</p> <p>До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.
<p>Стаття 31. Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором</p>	<p>Стаття 31. Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором</p>

<p>Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.</p>	<p>Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.</p>
<p>Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці</p> <p>Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.</p> <p>Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.</p> <p>У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну</p>	<p>Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці</p> <p>Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.</p> <p>Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.</p> <p>У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну</p>

<p>розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.</p> <p>Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.</p> <p>Переведення прокурорів відбувається з урахуванням особливостей, визначених законом, що регулює їхній статус.</p> <p>Працівник, який повідомив про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", вчинених іншою особою, не може бути звільнений чи змушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрози таких заходів впливу. Викривачі корупції користуються також іншими правами та гарантіями захисту, встановленими Законом України "Про запобігання корупції".</p>	<p>розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.</p> <p>Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.</p> <p>Переведення прокурорів відбувається з урахуванням особливостей, визначених законом, що регулює їхній статус.</p> <p>Працівник, який повідомив про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", вчинених іншою особою, не може бути звільнений чи змушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрози таких заходів впливу. Викривачі корупції користуються також іншими правами та гарантіями захисту, встановленими Законом України "Про запобігання корупції".</p>
<p>Стаття 33. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором</p> <p>Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я,</p>	<p>Стаття 33. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором</p> <p>Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.</p> <p>Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або</p>

<p>лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.</p> <p>У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.</p>	<p>ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.</p> <p>У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.</p>
<p>Стаття 36. Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) угода сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи 	<p>Стаття 36. Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) угода сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи роботодавця (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);

іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

7-1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7-2) з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади";

7-3) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

7-1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7-2) з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади";

7-3) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках;

<p>передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках;</p> <p>8) підстави, передбачені контрактом;</p> <p>9) підстави, передбачені іншими законами.</p> <p>У випадках, передбачених пунктами 7, 7⁻¹ і 7⁻³ частини першої цієї статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, а у випадку, передбаченому пунктом 7⁻², особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України "Про очищення влади".</p> <p>Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.</p> <p>У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).</p>	<p>8) підстави, передбачені контрактом;</p> <p>9) підстави, передбачені іншими законами.</p> <p>У випадках, передбачених пунктами 7, 7⁻¹ і 7⁻³ частини першої цієї статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, а у випадку, передбаченому пунктом 7⁻², особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України "Про очищення влади".</p> <p>Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.</p> <p>У разі зміни власника підприємства, установи, організації, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).</p>
<p>Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника</p> <p>Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це</p>	<p>Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника</p> <p>Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це</p>

власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

роботодавця письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), **роботодавець** повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, **роботодавець** не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо **роботодавець** не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

<p>Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.</p> <p>Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.</p>	<p>Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.</p> <p>Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.</p>
<p>Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу</p> <p>Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:</p> <p>1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;</p> <p>2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної</p>	<p>Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця</p> <p>Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:</p> <p>1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;</p> <p>2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної</p>

таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного ~~чи громадського~~ стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції

таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна **роботодавця**, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до

якого входить накладення адміністративного стягнення **або застосування заходів громадського впливу**;

10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42⁻¹, частин першої, другої і третьої статті 49⁻², статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус.

Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов

компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;

10) призову або мобілізації **роботодавця - фізичної особи** під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи **роботодавця** в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42⁻¹, частин першої, другої і третьої статті 49⁻², статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус.

Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи **роботодавця** з окремими категоріями працівників за певних умов

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

1-1) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

4) перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи **роботодавця** може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

1-1) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку **роботодавця**;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

4) перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;

<p>4⁻¹) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України "Про запобігання корупції".</p> <p>5) припинення повноважень посадових осіб.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166⁻¹⁰, 166⁻¹², 188⁻⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення.</p> <p>Розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, - також вимог статті 43 цього Кодексу.</p> <p>Розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4 частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.</p>	<p>4⁻¹) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України "Про запобігання корупції".</p> <p>5) припинення повноважень посадових осіб.</p> <p>Роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166⁻¹⁰, 166⁻¹², 188⁻⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення.</p> <p>Розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, - також вимог статті 43 цього Кодексу.</p> <p>Розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4 частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.</p>
<p>Стаття 42⁻¹. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу</p> <p>Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового</p>	<p>Стаття 42⁻¹. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу</p> <p>Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового</p>

<p>договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.</p> <p>Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.</p> <p>Умови відновлення соціально-побутових пілг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.</p>	<p>договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.</p> <p>Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.</p> <p>Умови відновлення соціально-побутових пілг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.</p>
<p>Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.</p>	<p>Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.</p>

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обгрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

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

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

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

Подання **роботодавця** 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 **роботодавця** 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.

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) розглядає спір по суті.

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 **роботодавець**.

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, **роботодавець** має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Роботодавець 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 **роботодавцем** без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

<p>представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.</p>	
<p>Стаття 43⁻¹. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; 	<p>Стаття 43⁻¹. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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;

<p>звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України "Про державну службу", керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;</p> <p>звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;</p> <p>призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду.</p> <p>Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p>	<p>звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України "Про державну службу", керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;</p> <p>звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна роботодавця, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;</p> <p>призову або мобілізації роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду.</p> <p>Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p>
<p>Стаття 44. Вихідна допомога</p> <p>При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього</p>	<p>Стаття 44. Вихідна допомога</p> <p>При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього</p>

<p>Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.</p>	<p>Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.</p>
<p>Стаття 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>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".</p> <p>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</p>	<p>Стаття 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p> <p>На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) роботодавець 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".</p> <p>Якщо роботодавець, 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</p>

<p>разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.</p> <p>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.</p>	<p>розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.</p> <p>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.</p>
<p>Стаття 46. Відсторонення від роботи</p> <p>Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.</p>	<p>Стаття 46. Відсторонення від роботи</p> <p>Відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.</p>
<p>Стаття 47. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.</p> <p>У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день</p>	<p>Стаття 47. Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку</p> <p>Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.</p> <p>У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію</p>

<p>звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.</p> <p>У разі мобілізації власника - фізичної особи свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.</p>	<p>наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.</p> <p>У разі мобілізації роботодавця - фізичної особи свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.</p>
<p>Стаття 49. Видача довідки про роботу та заробітну плату</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.</p>	<p>Стаття 49. Видача довідки про роботу та заробітну плату</p> <p>Роботодавець зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.</p>
<p>Стаття 49². Порядок вивільнення працівників</p> <p>Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.</p> <p>При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.</p> <p>Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, крім випадків, передбачених цим Кодексом. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на</p>	<p>Стаття 49². Порядок вивільнення працівників</p> <p>Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.</p> <p>При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.</p> <p>Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, крім випадків, передбачених цим Кодексом. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому</p>

тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Вимоги частин першої - третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період.

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

Вивільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України "Про державну службу", здійснюється у порядку, визначеному цією статтею, з урахуванням таких особливостей:

про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 30 календарних днів;

у разі вивільнення працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу не застосовуються

самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", **роботодавець** доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Вимоги частин першої - третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період.

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

Вивільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України "Про державну службу", здійснюється у порядку, визначеному цією статтею, з урахуванням таких особливостей:

про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 30 календарних днів;

у разі вивільнення працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу не застосовуються

<p>положення частини другої статті 40 цього Кодексу та положення частини другої цієї статті;</p> <p>не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.</p>	<p>положення частини другої статті 40 цього Кодексу та положення частини другої цієї статті;</p> <p>не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.</p>
<p>Стаття 49⁴. Зайнятість населення</p> <p>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".</p> <p>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</p>	<p>Стаття 49⁴. Зайнятість населення</p> <p>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".</p> <p>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. Роботодавець не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками</p>

<p>спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.</p> <p>Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.</p>	<p>про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.</p> <p>Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.</p>
<p>Стаття 52. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи</p> <p>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 установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 52. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи</p> <p>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 роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).</p> <p>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.</p>

<p>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.</p>	<p>П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.</p>
<p>Стаття 56. Неповний робочий час</p> <p>За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.</p> <p>Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.</p> <p>Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.</p>	<p>Стаття 56. Неповний робочий час</p> <p>За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.</p> <p>Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.</p> <p>Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.</p>
<p>Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу</p> <p>За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий</p>	<p>Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу</p> <p>За погодженням між працівником і роботодавцем для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого</p>

режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) **роботодавця** без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Облік робочого часу забезпечується **роботодавцем**.

Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту тощо) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту тощо) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань **роботодавець** може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі

<p>Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.</p> <p>Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.</p> <p>При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.</p> <p>Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.</p> <p>При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.</p>	<p>за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.</p> <p>При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.</p> <p>Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.</p> <p>При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.</p>
<p>Стаття 62. Обмеження надурочних робіт</p> <p>Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).</p>	<p>Стаття 62. Обмеження надурочних робіт</p> <p>Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).</p>

<p>Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків; 2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування; 3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих; 4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення; 	<p>Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.</p> <p>Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків; 2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування; 3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного або комунального майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, іншого обладнання або устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості працівників; 4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
--	--

<p>5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.</p>	<p>5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.</p>
<p>Стаття 65. Граничні норми застосування надурочних робіт</p> <p>Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.</p>	<p>Стаття 65. Граничні норми застосування надурочних робіт</p> <p>Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.</p> <p>Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.</p>
<p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування</p> <p>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.</p> <p>Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.</p> <p>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</p>	<p>Стаття 66. Перерва для відпочинку і харчування</p> <p>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.</p> <p>Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.</p> <p>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</p>

<p>власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>	<p>роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>
<p>Стаття 67. Вихідні дні</p> <p>При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.</p> <p>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.</p> <p>У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 67. Вихідні дні</p> <p>При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.</p> <p>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.</p> <p>У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.</p> <p>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.</p>

<p>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).</p>	<p>Роботодавець 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).</p>
<p>Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>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 по чергово 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.</p>	<p>Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>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 по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>
<p>Стаття 71. Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 71. Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи</p> <p>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.</p>

<p>Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:</p> <p>1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;</p> <p>2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;</p> <p>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;</p> <p>4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.</p> <p>Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.</p>	<p>Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:</p> <p>1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;</p> <p>2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;</p> <p>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;</p> <p>4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.</p> <p>Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця.</p>
<p>Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 79. Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки</p> <p>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.</p>

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

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 **роботодавцем** 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 **роботодавцем**, 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

<p>не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.</p> <p>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.</p>	<p>не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.</p> <p>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.</p>
<p>Стаття 80. Перенесення щорічної відпустки</p> <p>Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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). <p>Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у разі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку; 	<p>Стаття 80. Перенесення щорічної відпустки</p> <p>Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) порушення роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу); 2) несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина третя статті 115 цього Кодексу). <p>Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у разі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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".

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 **роботодавця**, 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 **роботодавцем**. 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".

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Стаття 84. Відпустки без збереження заробітної плати</p> <p>У випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.</p> <p>За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.</p> <p>У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті.</p>	<p>Стаття 84. Відпустки без збереження заробітної плати</p> <p>У випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.</p> <p>За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.</p> <p>У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті.</p>
<p>Стаття 85. Норми праці</p> <p>Норми праці - норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності - встановлюються для працівників відповідно до</p>	<p>Стаття 85. Норми праці</p> <p>Норми праці - норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності - встановлюються для працівників відповідно до</p>

<p>досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.</p> <p>В умовах колективних форм організації та оплати праці можуть застосовуватися також укрупнені і комплексні норми.</p> <p>Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.</p> <p>Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і передового досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць не є підставою для перегляду норм.</p>	<p>досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.</p> <p>В умовах колективних форм організації та оплати праці можуть застосовуватися також укрупнені і комплексні норми.</p> <p>Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.</p> <p>Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і кращого досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць не є підставою для перегляду норм.</p>
<p>Стаття 86. Запровадження, заміна і перегляд норм праці</p> <p>Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.</p> <p>Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження.</p>	<p>Стаття 86. Запровадження, заміна і перегляд норм праці</p> <p>Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Роботодавець повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.</p> <p>Про запровадження нових і зміну чинних норм праці роботодавець повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження.</p>

<p>Стаття 88. Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування</p> <p>Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) справний стан машин, верстатів і пристроїв; 2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання; 3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення; 4) своєчасне забезпечення технічною документацією; 5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін.). 	<p>Стаття 88. Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування</p> <p>Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) справний стан машин, верстатів і пристроїв; 2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання; 3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення; 4) своєчасне забезпечення технічною документацією; 5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників, і т. ін.).
<p>Стаття 94. Заробітна плата</p> <p>Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.</p> <p>Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності</p>	<p>Стаття 94. Заробітна плата</p> <p>Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.</p> <p>Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності</p>

<p>підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.</p> <p>Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України "Про оплату праці" та іншими нормативно-правовими актами.</p>	<p>підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.</p> <p>Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України "Про оплату праці" та іншими нормативно-правовими актами.</p>
<p>Стаття 96. Системи оплати праці</p> <p>Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.</p> <p>Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).</p> <p>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.</p> <p>Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).</p> <p>Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:</p>	<p>Стаття 96. Системи оплати праці</p> <p>Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.</p> <p>Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).</p> <p>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.</p> <p>Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки працівника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).</p> <p>Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:</p>

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

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 **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, трудових відносин та зайнятості населення.

<p>політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.</p> <p>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.</p>	<p>Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) 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.</p>
<p>Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.</p> <p>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</p>	<p>Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.</p> <p>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, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.</p>	<p>профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.</p> <p>Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок працівникам, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються роботодавцем з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.</p> <p>Роботодавець (роботодавець-фізична особа) не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.</p> <p>Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються роботодавцем після виконання зобов'язань щодо оплати праці.</p>
<p>Стаття 103. Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці</p> <p>Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.</p>	<p>Стаття 103. Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці</p> <p>Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.</p>
<p>Стаття 104. Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації</p>	<p>Стаття 104. Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації</p>

<p>При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.</p> <p>Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.</p>	<p>При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.</p> <p>Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях економіки України, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.</p>
<p>Стаття 110. Повідомлення працівника про розміри оплати праці</p> <p>При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати. 	<p>Стаття 110. Повідомлення працівника про розміри оплати праці</p> <p>При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати.
<p>Стаття 113. Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)</p> <p>Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів</p>	<p>Стаття 113. Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)</p> <p>Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів</p>

<p>України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).</p> <p>Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.</p> <p>За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.</p> <p>Час простою з вини працівника не оплачується.</p> <p>На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може здійснювати робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.</p>	<p>України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).</p> <p>Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити роботодавця чи бригадира, майстра або посадових осіб.</p> <p>За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.</p> <p>Час простою з вини працівника не оплачується.</p> <p>На період освоєння нового виробництва (продукції) роботодавець може здійснювати працівникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.</p>
<p>Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні</p> <p>При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.</p>	<p>Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні</p> <p>При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.</p>

<p>В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.</p>	<p>В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.</p>
<p>Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні</p> <p>В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.</p> <p>При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.</p>	<p>Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні</p> <p>В разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.</p> <p>При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.</p>
<p>Стаття 118. Гарантії для працівників, обраних на виборні посади</p> <p>Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комеомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша рівноцінна робота</p>	<p>Стаття 118. Гарантії для працівників, обраних на виборні посади</p> <p>Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому</p>

<p>(посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.</p>	<p>або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.</p>
<p>Стаття 125. Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам</p> <p>Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).</p> <p>Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником.</p>	<p>Стаття 125. Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам</p> <p>Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).</p> <p>Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються роботодавцем за погодженням з працівником.</p>
<p>Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати</p> <p>Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України.</p> <p>Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу:</p> <p>1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках власник або</p>	<p>Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати</p> <p>Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України.</p> <p>Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) роботодавця:</p> <p>1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше</p>

<p>уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;</p> <p>2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;</p> <p>3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).</p>	<p>одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;</p> <p>2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;</p> <p>3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).</p>
<p>Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників</p> <p>Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.</p> <p>При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна</p>	<p>Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників</p> <p>Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.</p> <p>При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна</p>

<p>перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.</p> <p>За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.</p> <p>На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.</p> <p>Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.</p>	<p>перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.</p> <p>За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.</p> <p>На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.</p> <p>Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою роботодавця працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.</p>
<p>Стаття 131. Обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників по збереженню майна</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.</p>	<p>Стаття 131. Обов'язки роботодавця та працівників по збереженню майна</p> <p>Роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.</p> <p>Працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді.</p>

<p>Працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді.</p>	
<p>Стаття 135⁻². Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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</p>	<p>Стаття 135⁻². Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність</p> <p>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.</p> <p>Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється роботодавцем 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).</p> <p>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</p>

<p>виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.</p>	<p>виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.</p>
<p>Стаття 135³. Визначення розміру шкоди</p> <p>Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленними нормами.</p> <p>У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.</p> <p>На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.</p> <p>Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.</p> <p>Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з</p>	<p>Стаття 135³. Визначення розміру шкоди</p> <p>Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленними нормами.</p> <p>У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.</p> <p>В закладах громадського харчування та торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.</p> <p>Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.</p> <p>Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з</p>

<p>урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.</p>	<p>урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.</p>
<p>Стаття 136. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником</p> <p>Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.</p> <p>Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.</p> <p>У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу.</p>	<p>Стаття 136. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником</p> <p>Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.</p> <p>Розпорядження роботодавця, або вищого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.</p> <p>У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.</p> <p>Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищого в порядку підлеглості органу.</p>

<p>Стаття 138. Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника</p> <p>Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.</p>	<p>Стаття 138. Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника</p> <p>Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду роботодавець повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.</p>
<p>Стаття 139. Обов'язки працівників</p> <p>Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.</p>	<p>Стаття 139. Обов'язки працівників</p> <p>Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.</p>
<p>Стаття 140. Забезпечення трудової дисципліни</p> <p>Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.</p> <p>У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.</p>	<p>Стаття 140. Забезпечення трудової дисципліни</p> <p>Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.</p> <p>В необхідних випадках заходи дисциплінарного впливу застосовуються щодо окремих несумлінних працівників.</p>

<p>Стаття 141. Обов'язки власника або уповноваженого ним органу</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.</p>	<p>Стаття 141. Обов'язки роботодавця</p> <p>Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.</p>
<p>Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну</p> <p>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.</p> <p>У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну.</p>	<p>Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну</p> <p>Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.</p> <p>У деяких галузях економіки України для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну.</p>
<p>Стаття 144. Порядок застосування заохочень</p> <p>Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації</p>	<p>Стаття 144. Порядок застосування заохочень</p> <p>Заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p>

<p>(профспілковим представником) підприємства, установи, організації.</p> <p>Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.</p>	<p>Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.</p>
<p>Стаття 147¹. Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення</p> <p>Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.</p> <p>На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті.</p> <p>Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.</p>	<p>Стаття 147¹. Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення</p> <p>Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.</p> <p>На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими у порядку підлеглості щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті.</p> <p>Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.</p>
<p>Стаття 148. Строк для застосування дисциплінарного стягнення</p> <p>Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи</p>	<p>Стаття 148. Строк для застосування дисциплінарного стягнення</p> <p>Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.</p>

<p>у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.</p> <p>Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.</p>	<p>Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.</p>
<p>Стаття 149. Порядок застосування дисциплінарних стягнень</p> <p>До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.</p> <p>За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.</p> <p>При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.</p> <p>Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.</p>	<p>Стаття 149. Порядок застосування дисциплінарних стягнень</p> <p>До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.</p> <p>За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.</p> <p>При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.</p> <p>Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.</p>
<p>Стаття 152. Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу</p> <p>Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.</p>	<p>Стаття 152. Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу</p> <p>Роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.</p>
<p>Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці</p>	<p>Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці</p>

<p>На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.</p> <p>Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.</p> <p>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 нормативних актів про охорону праці.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.</p> <p>У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну</p>	<p>На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.</p> <p>Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця.</p> <p>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 нормативних актів про охорону праці.</p> <p>Роботодавець повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.</p> <p>Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.</p> <p>У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері</p>
--	---

<p>політику у сфері охорони праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.</p> <p>На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.</p> <p>Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.</p>	<p>охорони праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.</p> <p>На роботодавця покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.</p> <p>Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.</p>
<p>Стаття 155. Заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці</p> <p>Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці.</p> <p>Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення без дозволу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, забороняється.</p> <p>Власник, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, дозвіл на початок його роботи.</p>	<p>Стаття 155. Заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці</p> <p>Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці.</p> <p>Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення без дозволу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, забороняється.</p> <p>Роботодавець, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, дозвіл на початок його роботи.</p>
<p>Стаття 157. Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці</p> <p>Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці - це правила, стандарти, норми, положення,</p>	<p>Стаття 157. Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці</p> <p>Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці - це правила, стандарти, норми, положення,</p>

<p>інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.</p> <p>Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Стандарти, технічні умови та інші нормативно-технічні документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.</p> <p>У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити погоджених з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, заходів, що забезпечать безпеку працівників.</p>	<p>інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.</p> <p>Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Стандарти, технічні умови та інші нормативно-технічні документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.</p> <p>У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, роботодавець зобов'язаний вжити погоджених з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, заходів, що забезпечать безпеку працівників.</p>
<p>Стаття 158. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій,</p>	<p>Стаття 158. Обов'язок роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників</p> <p>Роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження сучасних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва,</p>

<p>досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.</p>	<p>вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.</p>
<p>Стаття 159. Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці</p> <p>Працівник зобов'язаний:</p> <p>знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;</p> <p>додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;</p> <p>проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;</p> <p>співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про</p>	<p>Стаття 159. Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці</p> <p>Працівник зобов'язаний:</p> <p>знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;</p> <p>додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;</p> <p>проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;</p> <p>співробітничати з роботодавцем у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.</p>

<p>небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.</p>	
<p>Стаття 160. Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці</p> <p>Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган.</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 160. Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці</p> <p>Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на роботодавця.</p> <p>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.</p>
<p>Стаття 161. Заходи щодо охорони праці</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 161. Заходи щодо охорони праці</p> <p>Роботодавець 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.</p>
<p>Стаття 163. Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту</p> <p>На роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.</p>	<p>Стаття 163. Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту</p> <p>На роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.</p>

<p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.</p>	<p>Роботодавець зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.</p>
<p>Стаття 164. Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття</p> <p>Видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника власник або уповноважений ним орган зобов'язаний замінити їх за свій рахунок.</p>	<p>Стаття 164. Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття</p> <p>Видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється.</p> <p>Роботодавець повинен компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок.</p>
<p>Стаття 167. Забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою.</p> <p>Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у</p>	<p>Стаття 167. Забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою</p> <p>Роботодавець зобов'язаний безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою.</p> <p>Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у</p>

сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, за погодженням з власником або уповноваженим ним органом.	сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, за погодженням з роботодавцем .
<p>Стаття 168. Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку</p> <p>Працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Власник або уповноважений ним орган, зобов'язаний обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.</p>	<p>Стаття 168. Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку</p> <p>Працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Роботодавець зобов'язаний обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.</p>
<p>Стаття 169. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.</p> <p>Перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої</p>	<p>Стаття 169. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій</p> <p>Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.</p> <p>Перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої</p>

влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.	влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.
<p>Стаття 170. Переведення на легшу роботу</p> <p>Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.</p> <p>При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.</p>	<p>Стаття 170. Переведення на легшу роботу</p> <p>Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.</p> <p>При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.</p>
<p>Стаття 171. Обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Стаття 171. Обов'язки роботодавця щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві</p> <p>Роботодавець повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 172. Застосування праці осіб з інвалідністю</p> <p>У випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок</p>	<p>Стаття 172. Застосування праці осіб з інвалідністю</p> <p>У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання,</p>

<p>організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.</p> <p>Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (статті 55, 63).</p>	<p>перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.</p> <p>Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (статті 55, 63).</p>
<p>Стаття 175. Обмеження праці жінок на роботах у нічний час</p> <p>Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.</p> <p>Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.</p>	<p>Стаття 175. Обмеження праці жінок на роботах у нічний час</p> <p>Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей економіки України, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.</p> <p>Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.</p>
<p>Стаття 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.</p>	<p>Стаття 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.</p>

<p>Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи</p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.</p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.</p>	<p>Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи</p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця.</p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.</p>
<p>Стаття 183. Перерви для годування дитини</p> <p>Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.</p> <p>Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.</p> <p>При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.</p> <p>Строки і порядок надання перерв встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням</p>	<p>Стаття 183. Перерви для годування дитини</p> <p>Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.</p> <p>Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.</p> <p>При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.</p> <p>Строки і порядок надання перерв встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом</p>

<p>з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.</p> <p>Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.</p>	<p>первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.</p> <p>Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.</p>
<p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.</p> <p>При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.</p> <p>Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору.</p>	<p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.</p> <p>При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.</p> <p>Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними</p>

<p>На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.</p>	<p>зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.</p>
<p>Стаття 185. Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги</p> <p>Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.</p>	<p>Стаття 185. Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги</p> <p>Роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.</p>
<p>Стаття 193. Норми виробітку для молодих робітників</p> <p>Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 193. Норми виробітку для молодих працівників</p> <p>Для працівників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих працівників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.</p> <p>Для молодих працівників, 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 роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.</p>

<p>Стаття 197. Надання молоді першого робочого місця</p> <p>Працевдатній молоді - громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.</p> <p>Молодим спеціалістам - випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Стаття 197. Надання молоді першого робочого місця</p> <p>Працевдатній молоді - громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.</p> <p>Молодим спеціалістам - випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 198. Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років</p> <p>Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.</p>	<p>Стаття 198. Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років</p> <p>Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.</p>

<p>Стаття 200. Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 200. Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і роботодавець 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.</p>
<p>Стаття 201. Організація виробничого навчання</p> <p>Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.</p>	<p>Стаття 201. Організація виробничого навчання</p> <p>Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.</p>
<p>Стаття 202. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням</p> <p>Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.</p>	<p>Стаття 202. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням</p> <p>Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.</p>
<p>Стаття 204. Здійснення виробничого навчання в робочий час</p>	<p>Стаття 204. Здійснення виробничого навчання в робочий час</p>

<p>Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання провадяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв.</p>	<p>Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових працівників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання провадяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв.</p>
<p>Стаття 206. Надання роботи у відповідності з набутою кваліфікацією</p> <p>Робітникові, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду.</p>	<p>Стаття 206. Надання роботи у відповідності з набутою кваліфікацією</p> <p>Працівникові, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду.</p>
<p>Стаття 210. Звільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в середніх навчальних закладах</p> <p>Власник або уповноважений ним орган може надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати один-два вільних від роботи дні на тиждень.</p>	<p>Стаття 210. Звільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в середніх навчальних закладах</p> <p>Роботодавець може надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати один-два вільних від роботи дні на тиждень.</p>
<p>Стаття 219. Оплата проїзду до місця знаходження вищого навчального закладу</p> <p>Власник або уповноважений ним орган оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з</p>	<p>Стаття 219. Оплата проїзду до місця знаходження вищого навчального закладу</p> <p>Роботодавець оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами</p>

<p>вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50 відсотків вартості проїзду.</p> <p>У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів.</p>	<p>навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50 відсотків вартості проїзду.</p> <p>У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів.</p>
<p>Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори</p> <p>Трудові спори розглядаються:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.</p>	<p>Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори</p> <p>Трудові спори розглядаються:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.</p>
<p>Стаття 223. Організація комісій по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства,</p>	<p>Стаття 223. Організація комісій по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства,</p>

установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється **роботодавцем**.

<p>Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.</p>	<p>Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.</p>
<p>Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах</p> <p>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.</p> <p>Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.</p>	<p>Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах</p> <p>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.</p> <p>Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.</p>
<p>Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах</p> <p>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 роботодавця. 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.</p> <p>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</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.</p> <p>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.</p> <p>На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.</p>	<p>подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.</p> <p>Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи.</p> <p>Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.</p> <p>Працівник і роботодавець 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.</p> <p>На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.</p>
<p>Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.</p> <p>У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його</p>	<p>Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах</p> <p>Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.</p> <p>У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його</p>

<p>представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.</p> <p>Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.</p>	<p>представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, роботодавця або його представників, результати голосування і мотивоване рішення комісії.</p> <p>Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, роботодавцю.</p>
<p>Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.</p>	<p>Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах</p> <p>У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.</p>
<p>Стаття 229. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.</p>	<p>Стаття 229. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах</p> <p>Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.</p>

Стаття 230. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

Стаття 230. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах

У разі невиконання **роботодавцем** рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи **роботодавець** звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

<p>Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);</p>	<p>Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);</p>
<p>Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;</p> <p>2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;</p> <p>3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових та митних органів, яким</p>	<p>Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;</p> <p>2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;</p> <p>3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових та митних органів, яким</p>

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, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

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;

6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

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, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

4) **роботодавця** про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

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

6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

<p>1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;</p> <p>2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;</p> <p>3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;</p> <p>4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;</p> <p>5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;</p> <p>6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.</p>	<p>1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;</p> <p>2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;</p> <p>3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;</p> <p>4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;</p> <p>5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;</p> <p>6) інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.</p>
<p>Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів</p> <p>Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.</p>	<p>Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів</p> <p>Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.</p>

<p>У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.</p> <p>Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.</p> <p>Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящего органу.</p>	<p>У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.</p> <p>Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.</p> <p>Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищого у порядку підлеглості органу.</p>
<p>Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи</p> <p>У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.</p> <p>При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного</p>	<p>Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи</p> <p>У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.</p> <p>При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного</p>

року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненням ним або його близькою особою повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому грошової компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку, а у випадку неможливості поновлення - у розмірі дворічного середнього заробітку.

року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненням ним або його близькою особою повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому грошової компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку, а у випадку неможливості поновлення - у розмірі дворічного середнього заробітку.

<p>У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.</p> <p>Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.</p>	<p>У разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.</p> <p>Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.</p>
<p>Стаття 236. Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника</p> <p>У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або</p>	<p>Стаття 236. Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника</p> <p>У разі затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу</p>

<p>переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.</p>	<p>роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.</p>
<p>Стаття 237. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника</p> <p>Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.</p>	<p>Стаття 237. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника</p> <p>Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.</p>
<p>Стаття 237⁻¹. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди</p> <p>Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.</p> <p>Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.</p>	<p>Стаття 237⁻¹. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди</p> <p>Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.</p> <p>Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.</p>
<p>Стаття 240⁻¹. Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на</p>	<p>Стаття 240⁻¹. Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на</p>

<p>роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації</p> <p>У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".</p>	<p>роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації</p> <p>У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або роботодавця (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".</p>
<p>Стаття 243. Право громадян на об'єднання у професійні спілки</p> <p>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</p>	<p>Стаття 243. Право громадян на об'єднання у професійні спілки</p> <p>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</p>

<p>порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок.</p> <p>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.</p>	<p>порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок.</p> <p>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 роботодавцем, а також з іншими об'єднаннями громадян.</p>
<p>Стаття 245. Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 245. Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями</p> <p>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.</p> <p>Роботодавець 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.</p>
<p>Стаття 247. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</p>	<p>Стаття 247. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</p>

<p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:</p> <p>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;</p> <p>2) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>5) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;</p>	<p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:</p> <p>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;</p> <p>2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;</p> <p>3) разом з роботодавцем 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;</p> <p>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;</p> <p>5) разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;</p> <p>6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;</p>
--	--

<p>6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;</p> <p>7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;</p> <p>8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;</p>	<p>7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;</p> <p>8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;</p> <p>9) приймає рішення про вимогу до роботодавця 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;</p> <p>10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;</p> <p>11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;</p> <p>12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої</p>
--	---

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;

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, 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 **роботодавцем** 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

<p>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;</p> <p>17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства.</p> <p>Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі, організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.</p>	<p>надається роботодавцю у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;</p> <p>17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства.</p> <p>Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі, організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.</p>
<p>Стаття 248. Гарантії діяльності профспілок</p> <p>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:</p> <p>1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;</p> <p>2) вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи</p>	<p>Стаття 248. Гарантії діяльності профспілок</p> <p>Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищих за статусом профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:</p> <p>1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;</p> <p>2) вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та</p>

<p>відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;</p> <p>3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;</p> <p>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;</p> <p>5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;</p> <p>6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.</p>	<p>пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;</p> <p>3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до роботодавця, посадових осіб з профспілкових питань;</p> <p>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;</p> <p>5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;</p> <p>6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.</p>
<p>Стаття 249. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.</p>	<p>Стаття 249. Обов'язок роботодавця щодо створення умов для діяльності профспілок</p> <p>Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням власником або уповноваженим ним органом цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.</p> <p>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.</p>	<p>професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором.</p> <p>За наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, роботодавець 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. Роботодавець не вправі затримувати перерахування зазначених коштів.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.</p> <p>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.</p>
<p>Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим</p>	<p>Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим</p>

<p>організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу</p> <p>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".</p>	<p>організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу</p> <p>Роботодавці 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".</p>
<p>Стаття 251. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Стаття 251. Обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань</p> <p>Роботодавець 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.</p> <p>У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець 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 роботодавця надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.</p>

<p>Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів</p> <p>Працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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</p>	<p>Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів</p> <p>Працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>Звільнення з ініціативи роботодавця 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</p>
---	--

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

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 **роботодавця**.

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

<p>коштів цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.</p> <p>Положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, а також положення частин другої і третьої статті 49⁴ цього Кодексу 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.</p>	<p>коштів цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.</p> <p>Положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, а також положення частин другої і третьої статті 49⁴ цього Кодексу 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.</p>
<p>Стаття 252⁻⁵. Загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в результатах господарської діяльності</p> <p>Досягнення і втрати в роботі підприємства безпосередньо позначаються на рівні госпрозрахункового доходу колективу, благополуччі кожного працівника. Підприємство, яке забезпечує виробництво і реалізацію кращої продукції (робіт, послуг) з меншими витратами, одержує більший госпрозрахунковий дохід і перевагу в своєму виробничому і соціальному розвитку та оплаті праці працівників.</p> <p>Відшкодування підприємством збитків, заподіяних іншим організаціям і державі, сплата штрафів, неустойок та інших санкцій, встановлених законодавством, провадиться за рахунок госпрозрахункового доходу колективу. Власник або уповноважений ним орган визначає конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що їх зазнало</p>	<p>Стаття 252⁻⁵. Загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в результатах господарської діяльності</p> <p>Досягнення і втрати в роботі підприємства безпосередньо позначаються на рівні госпрозрахункового доходу колективу, благополуччі кожного працівника. Підприємство, яке забезпечує виробництво і реалізацію кращої продукції (робіт, послуг) з меншими витратами, одержує більший госпрозрахунковий дохід і перевагу в своєму виробничому і соціальному розвитку та оплаті праці працівників.</p> <p>Відшкодування підприємством збитків, заподіяних іншим організаціям і державі, сплата штрафів, неустойок та інших санкцій, встановлених законодавством, провадиться за рахунок госпрозрахункового доходу колективу. Роботодавець визначає конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що їх зазнало підприємство,</p>

<p>підприємство, доводить про це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність відповідно до законодавства.</p>	<p>доводить про це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність відповідно до законодавства.</p>
<p>Стаття 252-6. Формування колективу бригади</p> <p>Зарахування в бригаду нових працівників провадиться за згодою колективу бригади. Не допускається відмова бригади в зарахуванні працівників, направлених у бригаду в порядку працевлаштування відповідно до законодавства (молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, звільнених від покарання або примусового лікування та інших).</p> <p>Колектив бригади має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 цього Кодексу. Власник або уповноважений ним орган відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку.</p> <p>Бригадири обираються на зборах колективів бригад (таємним або відкритим голосуванням) і затверджуються керівником підрозділу, до складу якого входять ці бригади.</p>	<p>Стаття 252-6. Формування колективу бригади</p> <p>Зарахування в бригаду нових працівників провадиться за згодою колективу бригади. Не допускається відмова бригади в зарахуванні працівників, направлених у бригаду в порядку працевлаштування відповідно до законодавства (молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, звільнених від покарання або примусового лікування та інших).</p> <p>Колектив бригади має право вимагати від роботодавця виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 цього Кодексу. Роботодавець відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку.</p> <p>Бригадири обираються на зборах колективів бригад (таємним або відкритим голосуванням) і затверджуються керівником підрозділу, до складу якого входять ці бригади.</p>
<p>Стаття 252-8. Взаємна відповідальність власника або уповноваженого ним органу і бригади</p> <p>Власник або уповноважений ним орган підприємства, об'єднання, структурного підрозділу несе відповідальність</p>	<p>Стаття 252-8. Взаємна відповідальність роботодавця і бригади</p> <p>Роботодавець несе відповідальність перед бригадою за створення нормальних умов для високопродуктивної праці</p>

<p>перед бригадою за створення нормальних умов для високопродуктивної праці (надання роботи, забезпечення справного стану механізмів та устаткування, технічною документацією, матеріалами та інструментами, енергією, створення безпечних і здорових умов праці). При невиконанні бригадою виробничих показників з вини власника або уповноваженого ним органу за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками. Службові особи, винні у порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу перед бригадою, притягаються до дисциплінарної відповідальності, а за зайві грошові виплати бригади - також до матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, встановлених законодавством.</p> <p>Бригада несе відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом підприємства за невиконання з її вини виробничих показників. У цих випадках оплата провадиться за виконану роботу, премії та інші заохочувальні виплати не нараховуються. Збитки, заподіяні підприємству випуском неякісної продукції з вини бригади, відшкодовуються з її колективного заробітку в межах середнього місячного заробітку бригади. При розподілі колективного заробітку між членами бригади враховується вина конкретних працівників у випуску неякісної продукції.</p>	<p>(надання роботи, забезпечення справного стану механізмів та устаткування, технічною документацією, матеріалами та інструментами, енергією, створення безпечних і здорових умов праці). При невиконанні бригадою виробничих показників з вини роботодавця за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками. Службові особи, винні у порушенні обов'язків роботодавця перед бригадою, притягаються до дисциплінарної відповідальності, а за зайві грошові виплати бригади - також до матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, встановлених законодавством.</p> <p>Бригада несе відповідальність перед роботодавцем за невиконання з її вини виробничих показників. У цих випадках оплата провадиться за виконану роботу, премії та інші заохочувальні виплати не нараховуються. Збитки, заподіяні підприємству випуском неякісної продукції з вини бригади, відшкодовуються з її колективного заробітку в межах середнього місячного заробітку бригади. При розподілі колективного заробітку між членами бригади враховується вина конкретних працівників у випуску неякісної продукції.</p>
<p>Стаття 254. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>Основними джерелами коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є внески власників</p>	<p>Стаття 254. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>Основними джерелами коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є внески роботодавців</p>

підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів чи фізичної особи, працівників. Бюджетні та інші джерела коштів, необхідні для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, передбачаються відповідними законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.	(роботодавців-фізичних осіб), працівників. Бюджетні та інші джерела коштів, необхідні для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, передбачаються відповідними законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.
---	---

Житловий кодекс Української РСР

Житловий кодекс Української РСР	Житловий кодекс України
<p>В — результати — перемоги — Великої — Жовтневої соціалістичної революції в нашій країні було створено необхідні передумови для розв'язання однієї з найважливіших соціальних проблем — задоволення потреби трудящих у житлі.</p> <p>Втілюючи в життя ленінські ідеї побудови комуністичного суспільства і здійснюючи курс на підвищення матеріального та культурного рівня життя народу, Радянська держава послідовно реалізує розроблену Комуністичною партією програму житлового будівництва.</p> <p>Високі темпи розвитку державного і громадського фонду на основі державних планів, заходи, яких вживає держава по сприянню кооперативному та індивідуальному житловому будівництву, створюють необхідні умови для забезпечення гарантованого Конституцією СРСР і Конституцією Української РСР права громадян на житло.</p>	<p>Виключити</p>

<p>Важливим державним завданням є забезпечення охоронності житлового фонду, збільшення строку його служби, підвищення рівня благоустрою жилих будинків. У вирішенні цього завдання активну участь беруть громадські організації і громадяни.</p> <p>Конституція СРСР і Конституція Української РСР зобов'язують громадян дбайливо ставитися до надаваного їм житла.</p> <p>Радянське житлове законодавство покликане сприяти забезпеченню права громадян на житло, ефективному використанню та охороні житлового фонду.</p>	
<p>Стаття 1. Право громадян Української РСР на житло</p> <p>Відповідно до Конституції СРСР і Конституції Української РСР громадяни Української РСР мають право на житло. Це право забезпечується розвитком і охороною державного і громадського житлового фонду, сприянням кооперативному та індивідуальному житловому будівництву, справедливим розподілом під громадським контролем жилої площі, яка надається в міру здійснення програми будівництва благоустроєних жител, наданням громадянам за їх бажанням грошової компенсації за належне їм для отримання жиле приміщення для категорій громадян, визначених законом, а також невисокою платою за квартиру і комунальні послуги.</p>	<p>Стаття 1. Право громадян України на житло</p> <p>Відповідно до Конституції України громадяни України мають право на житло. Це право забезпечується розвитком і охороною державного і громадського житлового фонду, сприянням кооперативному та індивідуальному житловому будівництву, справедливим розподілом під громадським контролем жилої площі, яка надається в міру здійснення програми будівництва благоустроєних жител, наданням громадянам за їх бажанням грошової компенсації за належне їм для отримання жиле приміщення для категорій громадян, визначених законом, а також невисокою платою за квартиру і комунальні послуги.</p>
<p>Стаття 2. Завдання житлового законодавства Української РСР</p> <p>Завданнями житлового законодавства Української РСР є регулювання житлових відносин з метою забезпечення</p>	<p>Стаття 2. Завдання житлового законодавства України</p> <p>Завданнями житлового законодавства України є регулювання житлових відносин з метою забезпечення гарантованого Конституцією України права громадян на</p>

<p>гарантованого Конституцією СРСР і Конституцією Української РСР права громадян на житло, належного використання і схоронності житлового фонду, а також зміцнення законності в галузі житлових відносин.</p>	<p>житло, належного використання і схоронності житлового фонду, а також зміцнення законності в галузі житлових відносин.</p>
<p>Стаття 3. Житлове законодавство Союзу РСР і Української РСР</p> <p>Житлові відносини в Українській РСР регулюються Основами житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік та видаваними відповідно до них іншими актами житлового законодавства Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами житлового законодавства Української РСР.</p> <p>Відносини, зв'язані з будівництвом жител, регулюються відповідним законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p>	<p>Стаття 3. Житлове законодавство України</p> <p>Житлові відносини в Україні регулюються Конституцією України, цим Кодексом та іншими актами законодавства України.</p> <p>Відносини, пов'язані з будівництвом житла, регулюються відповідним законодавством України.</p>
<p>Стаття 4. Житловий фонд</p> <p>Жилі будинки, а також жилі приміщення в інших будівлях, що знаходяться на території Української РСР, утворюють житловий фонд.</p> <p>Житловий фонд включає:</p> <p>жилі будинки і жилі приміщення в інших будівлях, що належать державі (державний житловий фонд);</p> <p>жилі будинки і жилі приміщення в інших будівлях, що належать колгоспам та іншим кооперативним організаціям, їх об'єднанням, профспілковим та іншим громадським організаціям (громадський житловий фонд);</p>	<p>Стаття 4. Житловий фонд</p> <p>Жилі будинки, а також жилі приміщення в інших будівлях, що знаходяться на території України, утворюють житловий фонд.</p> <p>Житловий фонд включає:</p> <p>жилі будинки і жилі приміщення в інших будівлях, що належать державі (державний житловий фонд);</p> <p>жилі будинки і жилі приміщення в інших будівлях, що належать колгоспам та іншим кооперативним організаціям, їх об'єднанням, профспілковим та іншим громадським організаціям (громадський житловий фонд);</p>

<p>жилі будинки, що належать житлово-будівельним кооперативам (фонд житлово-будівельних кооперативів);</p> <p>жилі будинки (частини будинків), квартири, що належать громадянам на праві приватної власності (приватний житловий фонд);</p> <p>квартири в багатоквартирних жилих будинках, садибні (одноквартирні) жилі будинки, а також жилі приміщення в інших будівлях усіх форм власності, що надаються громадянам, які відповідно до закону потребують соціального захисту (житловий фонд соціального призначення).</p> <p>До житлового фонду включаються також жилі будинки, що належать державно-колгоспним та іншим державно-кооперативним об'єднанням, підприємствам і організаціям. Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік до цих будинків застосовуються правила, встановлені для громадського житлового фонду.</p> <p>До житлового фонду не входять нежилі приміщення в жилих будинках, призначені для торговельних, побутових та інших потреб непромислового характеру.</p>	<p>жилі будинки, що належать житлово-будівельним кооперативам (фонд житлово-будівельних кооперативів);</p> <p>жилі будинки (частини будинків), квартири, що належать громадянам на праві приватної власності (приватний житловий фонд);</p> <p>квартири в багатоквартирних жилих будинках, садибні (одноквартирні) жилі будинки, а також жилі приміщення в інших будівлях усіх форм власності, що надаються громадянам, які відповідно до закону потребують соціального захисту (житловий фонд соціального призначення).</p> <p>До житлового фонду включаються також жилі будинки, що належать державно-колгоспним та іншим державно-кооперативним об'єднанням, підприємствам і організаціям. Відповідно до законодавства України до цих будинків застосовуються правила, встановлені для громадського житлового фонду.</p> <p>До житлового фонду не входять нежилі приміщення в жилих будинках, призначені для торговельних, побутових та інших потреб непромислового характеру.</p>
<p>Стаття 5. Державний житловий фонд</p> <p>Державний житловий фонд перебуває у віданні місцевих Рад народних депутатів (житловий фонд місцевих Рад) та у віданні міністерств, державних комітетів і відомств (відомчий житловий фонд).</p>	<p>Стаття 5. Державний житловий фонд</p> <p>Державний житловий фонд перебуває у віданні місцевих Рад народних депутатів (житловий фонд місцевих Рад) та у віданні міністерств, державних комітетів і відомств (відомчий житловий фонд).</p>

<p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік будинки відомчого житлового фонду в містах і селищах міського типу підлягають поступовій передачі до відання місцевих Рад народних депутатів у порядку і в строки, що визначаються Радою Міністрів СРСР і Радою Міністрів Української РСР.</p> <p>Жилі будинки, споруджені з залученням у порядку пайової участі коштів державних підприємств, установ, організацій, зараховуються (якщо інше не встановлено законодавством Союзу РСР) до житлового фонду місцевих Рад народних депутатів, коли функції єдиного замовника по спорудженню цих будинків виконував виконавчий комітет Ради народних депутатів.</p>	<p>Відповідно до законодавства України будинки відомчого житлового фонду в містах і селищах міського типу підлягають поступовій передачі до відання місцевих Рад народних депутатів у порядку і в строки, що визначаються Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Жилі будинки, споруджені з залученням у порядку пайової участі коштів державних підприємств, установ, організацій, зараховуються (якщо інше не встановлено законодавством) до житлового фонду місцевих Рад народних депутатів, коли функції єдиного замовника по спорудженню цих будинків виконував виконавчий комітет Ради народних депутатів.</p>
<p>Стаття 7. Виключення з житлового фонду жилих будинків і жилих приміщень</p> <p>Періодично, у строки, встановлювані Радою Міністрів Української РСР, провадиться обстеження стану жилих будинків державного і громадського житлового фонду.</p> <p>Непридатні для проживання жилі будинки і жилі приміщення переобладнуються для використання в інших цілях або такі будинки зносяться за рішенням виконавчого комітету обласної, міської (міста республіканського підпорядкування) Ради народних депутатів.</p> <p>Непридатні для проживання жилі приміщення в будинках житлово-будівельних кооперативів може бути переобладнено в нежилі за рішенням загальних зборів членів кооперативу,</p>	<p>Стаття 7. Виключення з житлового фонду жилих будинків і жилих приміщень</p> <p>Періодично, у строки, встановлювані Кабінетом Міністрів України, провадиться обстеження стану жилих будинків державного і громадського житлового фонду.</p> <p>Непридатні для проживання жилі будинки і жилі приміщення переобладнуються для використання в інших цілях або такі будинки зносяться за рішенням виконавчого комітету обласної, міської (міста республіканського підпорядкування) Ради народних депутатів.</p> <p>Непридатні для проживання жилі приміщення в будинках житлово-будівельних кооперативів може бути переобладнено в нежилі за рішенням загальних зборів членів кооперативу,</p>

затвердженим виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів.

Порядок обстеження стану жилих будинків з метою встановлення їх відповідності санітарним і технічним вимогам та визнання жилих будинків і жилих приміщень непридатними для проживання встановлюється Радою Міністрів Української РСР.

затвердженим виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів.

Порядок обстеження стану жилих будинків з метою встановлення їх відповідності санітарним і технічним вимогам та визнання жилих будинків і жилих приміщень непридатними для проживання встановлюється **Кабінетом Міністрів України**.

~~Стаття 11. Компетенція Союзу РСР у галузі регулювання житлових відносин~~

~~Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік віданню Союзу РСР у галузі регулювання житлових відносин підлягають:~~

~~1) забезпечення єдності законодавчого регулювання житлових відносин;~~

~~2) керівництво житловим господарством союзного підпорядкування, загальне керівництво житловим господарством союзно-республіканського підпорядкування;~~

~~3) встановлення загальних засад організації та діяльності органів державного управління житловим господарством;~~

~~4) затвердження планових завдань по капітальному ремонту житлового фонду по союзних республіках, міністерствах, державних комітетах і відомствах СРСР;~~

Виключити

<p>5) проведення єдиної технічної політики в галузі ремонту житлового фонду;</p> <p>6) встановлення нормативів витрачання фінансових і матеріальних ресурсів на експлуатацію та ремонт житлового фонду по союзних республіках, міністерствах, державних комітетах і відомствах СРСР;</p> <p>7) встановлення єдиного порядку державного обліку житлового фонду;</p> <p>8) встановлення основних правил обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, надання жилих приміщень і користування ними;</p> <p>9) встановлення розміру квартирної плати і пільг по оплаті жилих приміщень та комунальних послуг;</p> <p>10) встановлення основних правил організації та діяльності житлово-будівельних кооперативів;</p> <p>11) державний контроль за використанням і економністю житлового фонду і встановлення порядку його здійснення;</p> <p>12) вирішення інших питань загальносоюзного значення в галузі використання і забезпечення економності житлового фонду відповідно до Конституції СРСР і Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік.</p>	
<p>Стаття 12. Компетенція Української РСР у галузі регулювання житлових відносин</p>	<p>Стаття 12. Державне регулювання у сфері житлових відносин</p>

<p>Віданню Української РСР у галузі регулювання житлових відносин поза межами компетенції Союзу РСР підлягають:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) законодавче регулювання житлових відносин у республіці; 2) керівництво житловим господарством союзно-республіканського і республіканського підпорядкування, встановлення порядку організації та діяльності органів державного управління цим господарством; 3) затвердження планових завдань по капітальному ремонту житлового фонду в республіці; 4) здійснення державного обліку житлового фонду на території республіки; 5) встановлення порядку обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, надання жилих приміщень і користування ними; 6) встановлення порядку і строків внесення квартирної плати та плати за комунальні послуги; 7) встановлення порядку організації та діяльності житлово-будівельних кооперативів, прав і обов'язків їх членів; 8) встановлення правил і норм технічної експлуатації жилих будинків і правил користування придомовими територіями; 9) здійснення державного контролю за використанням і збереженням житлового фонду; 	<p>Держава у сфері житлових відносин забезпечує:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) єдність законодавчого регулювання житлових відносин; 2) встановлення загальних засад організації та діяльності органів державного управління житловим господарством; 3) встановлення єдиного порядку державного обліку житлового фонду; 4) встановлення нормативів витрачання фінансових і матеріальних ресурсів на експлуатацію та ремонт державного житлового фонду; 5) встановлення порядку обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, надання жилих приміщень і користування ними; 6) встановлення порядку і строків внесення квартирної плати та плати за комунальні послуги; 7) встановлення розміру пільг по оплаті жилих приміщень та комунальних послуг; 8) встановлення порядку організації та діяльності житлово-будівельних кооперативів, прав і обов'язків їх членів;
---	---

<p>10) вирішення інших питань у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду, якщо вони не віднесені до компетенції Союзу РСР.</p>	<p>9) встановлення правил і норм технічної експлуатації жилих будинків і правил користування прибудинковими територіями;</p> <p>10) здійснення державного контролю за використанням і схоронністю житлового фонду;</p> <p>11) вирішення інших питань загальнодержавного значення у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду відповідно до законодавства України.</p>
<p>Стаття 13. Державне управління в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік державне управління в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду здійснюється Радою Міністрів СРСР, Радою Міністрів Української РСР, виконавчими комітетами місцевих Рад народних депутатів, міністерствами, державними комітетами і відомствами, а також спеціально уповноваженими на те державними органами відповідно до законодавства Союзу РСР і Української РСР.</p> <p>Спеціально уповноваженим органом, що здійснює державне управління в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду в Українській РСР, є Міністерство житлово-комунального господарства Української РСР.</p>	<p>Стаття 13. Державне управління в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Відповідно до законодавства України державне управління в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду здійснюється Кабінетом Міністрів України, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну житлову політику, органами місцевого самоврядування, а також іншими спеціально уповноваженими на те державними органами відповідно до законодавства України.</p> <p>Спеціально уповноваженим органом, що здійснює державне управління в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду в Україні, є центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну житлову політику.</p>

<p>Стаття 14. Компетенція виконавчих комітетів обласних, міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Виконавчі комітети обласних, міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів у межах і в порядку, встановлених законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР, на території області (міста республіканського підпорядкування):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) здійснюють державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду (частина перша статті 30); 2) керують житловим господарством, підпорядкованими підприємствами, установами та організаціями цієї галузі, забезпечують комплексний розвиток житлового господарства; 3) здійснюють управління житловим фондом місцевих Рад (частина перша статті 18) і забезпечують його схоронність, правильну експлуатацію, капітальний і поточний ремонт; 4) здійснюють контроль за станом та експлуатацією відомчого житлового фонду, вживають заходів до передачі його до відання місцевих Рад; 5) приймають рішення про переобладнання і знесення непридатних для проживання жилих будинків і жилих приміщень у будинках державного і громадського житлового фонду 	<p>Стаття 14. Компетенція виконавчих комітетів обласних, міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Виконавчі комітети обласних, міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів у межах і в порядку, встановлених цим Кодексом та іншими актами законодавства України, на території області (міста республіканського підпорядкування):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) здійснюють державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду (частина перша статті 30); 2) керують житловим господарством, підпорядкованими підприємствами, установами та організаціями цієї галузі, забезпечують комплексний розвиток житлового господарства; 3) здійснюють управління житловим фондом місцевих Рад (частина перша статті 18) і забезпечують його схоронність, правильну експлуатацію, капітальний і поточний ремонт; 4) здійснюють контроль за станом та експлуатацією відомчого житлового фонду, вживають заходів до передачі його до відання місцевих Рад; 5) приймають рішення про переобладнання і знесення непридатних для проживання жилих будинків і жилих приміщень у будинках державного і громадського житлового фонду (частина друга статті 7);
---	--

<p>приміщень у будинках державного і громадського житлового фонду (частина друга статті 7);</p> <p>6) здійснюють контроль на підприємствах, в установах організаціях за станом обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов (стаття 41), а також за правильністю розподілу жилих приміщень;</p> <p>7) здійснюють контроль за діяльністю житлово-будівельних кооперативів, за експлуатацією та ремонтом належних їм будинків (стаття 138);</p> <p>8) здійснюють контроль за утриманням будинків, що належать громадянам (стаття 154).</p> <p>Виконавчі комітети обласних, міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів вирішують й інші питання в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду, віднесені до їх відання законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p> <p>Виконавчі комітети міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів здійснюють також відповідні права і обов'язки, передбачені статтею 15 цього Кодексу.</p>	<p>6) здійснюють контроль на підприємствах, в установах організаціях за станом обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов (стаття 41), а також за правильністю розподілу жилих приміщень;</p> <p>7) здійснюють контроль за діяльністю житлово-будівельних кооперативів, за експлуатацією та ремонтом належних їм будинків (стаття 138);</p> <p>8) здійснюють контроль за утриманням будинків, що належать громадянам (стаття 154).</p> <p>Виконавчі комітети обласних, міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів вирішують й інші питання в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду, віднесені до їх відання законодавством України.</p> <p>Виконавчі комітети міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів здійснюють також відповідні права і обов'язки, передбачені статтею 15 цього Кодексу.</p>
<p>Стаття 15. Компетенція виконавчих комітетів районних, міських, районних у містах Рад народних депутатів у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Виконавчі комітети районних, міських, районних у містах Рад народних депутатів у межах і в порядку, встановлених законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами</p>	<p>Стаття 15. Компетенція виконавчих комітетів районних, міських, районних у містах Рад народних депутатів у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Виконавчі комітети районних, міських, районних у містах Рад народних депутатів у межах і в порядку, встановлених</p>

законодавства Української РСР, на території району, міста, району в місті:

1) здійснюють державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду (частина перша статті 30);

2) керують житловим господарством, забезпечують належний технічний стан, капітальний і поточний ремонт житлового фонду, що є у віданні Ради;

3) здійснюють управління житловим фондом місцевих Рад (частина перша статті 18);

4) здійснюють контроль за станом та експлуатацією відомчого житлового фонду;

5) здійснюють облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов (частина перша статті 36), а також контроль за станом цього обліку на підприємствах, в установах, організаціях (стаття 41), затверджують рішення про взяття громадян за місцем роботи на облік потребуючих поліпшення житлових умов (стаття 39);

6) приймають рішення про надання жилих приміщень у будинках житлового фонду місцевої Ради (стаття 51), затверджують спільні рішення адміністрації і профспілкового комітету підприємства, установи, організації про надання жилих приміщень у будинках відомчого житлового фонду (стаття 52);

7) здійснюють облік громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу (частина четверта статті 134), затверджують списки осіб, які вступають до житлово-

цим Кодексом та іншими актами законодавства України, на території району, міста, району в місті:

1) здійснюють державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду (частина перша статті 30);

2) керують житловим господарством, забезпечують належний технічний стан, капітальний і поточний ремонт житлового фонду, що є у віданні Ради;

3) здійснюють управління житловим фондом місцевих Рад (частина перша статті 18);

4) здійснюють контроль за станом та експлуатацією відомчого житлового фонду;

5) здійснюють облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов (частина перша статті 36), а також контроль за станом цього обліку на підприємствах, в установах, організаціях (стаття 41), затверджують рішення про взяття громадян за місцем роботи на облік потребуючих поліпшення житлових умов (стаття 39);

6) приймають рішення про надання жилих приміщень у будинках житлового фонду місцевої Ради (стаття 51), затверджують спільні рішення адміністрації і профспілкового комітету підприємства, установи, організації про надання жилих приміщень у будинках відомчого житлового фонду (стаття 52);

7) здійснюють облік громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу (частина четверта статті 134), затверджують списки осіб, які вступають до житлово-

<p>будівельного кооперативу, і рішення загальних зборів членів житлово-будівельного кооперативу про прийом до членів кооперативу та про надання квартири (частина шоста статті 137, частина перша статті 141);</p> <p>8) здійснюють контроль за діяльністю житлово-будівельних кооперативів, за експлуатацією та ремонтом належних їм будинків, скасовують рішення загальних зборів або правління житлово-будівельного кооперативу, що суперечать законодавству (стаття 138);</p> <p>9) приймають рішення про включення жилих приміщень до числа службових (стаття 118), затверджують рішення загальних зборів членів колгоспу або зборів уповноважених про включення жилих приміщень у будинках колгоспів до числа службових і перелік категорій робітників, яким можуть надаватися такі приміщення (стаття 120);</p> <p>10) видають ордери на жилі приміщення (частина перша статті 58, частина перша статті 122, частина друга статті 141);</p> <p>11) видають охоронні свідоцтва (броню) на жилі приміщення (стаття 75);</p> <p>12) здійснюють контроль за утриманням будинків, що належать громадянам (стаття 154);</p> <p>13) подають громадянам допомогу в проведенні ремонту жилих приміщень (стаття 178).</p> <p>Виконавчі комітети районних, міських, районних у містах Рад народних депутатів вирішують й інші питання в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду,</p>	<p>будівельного кооперативу, і рішення загальних зборів членів житлово-будівельного кооперативу про прийом до членів кооперативу та про надання квартири (частина шоста статті 137, частина перша статті 141);</p> <p>8) здійснюють контроль за діяльністю житлово-будівельних кооперативів, за експлуатацією та ремонтом належних їм будинків, скасовують рішення загальних зборів або правління житлово-будівельного кооперативу, що суперечать законодавству (стаття 138);</p> <p>9) приймають рішення про включення жилих приміщень до числа службових (стаття 118), затверджують рішення загальних зборів членів колгоспу або зборів уповноважених про включення жилих приміщень у будинках колгоспів до числа службових і перелік категорій робітників, яким можуть надаватися такі приміщення (стаття 120);</p> <p>10) видають ордери на жилі приміщення (частина перша статті 58, частина перша статті 122, частина друга статті 141);</p> <p>11) видають охоронні свідоцтва (броню) на жилі приміщення (стаття 75);</p> <p>12) здійснюють контроль за утриманням будинків, що належать громадянам (стаття 154);</p> <p>13) подають громадянам допомогу в проведенні ремонту жилих приміщень (стаття 178).</p> <p>Виконавчі комітети районних, міських, районних у містах Рад народних депутатів вирішують й інші питання в галузі</p>
---	--

<p>віднесені до їх відання законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p>	<p>використання і забезпечення схоронності житлового фонду, віднесені до їх відання законодавством України.</p>
<p>Стаття 16. Компетенція виконавчих комітетів селищних, сільських Рад народних депутатів у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Виконавчі комітети селищних, сільських Рад народних депутатів у межах і в порядку, встановлених законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР, на території відповідної Ради:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) здійснюють державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду (частина перша статті 30); 2) керують житловим господарством, забезпечують правильну експлуатацію і схоронність жилих будинків, що є у віданні Ради, організують їх капітальний і поточний ремонт; 3) здійснюють управління житловим фондом Ради (частина перша статті 18); 4) здійснюють облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов (частина перша статті 36), а також контроль за станом цього обліку на підприємствах, в установах, організаціях (стаття 41), затверджують рішення про взяття громадян за місцем роботи на облік потребуючих поліпшення житлових умов (стаття 39); 5) приймають рішення про надання жилих приміщень у будинках житлового фонду Ради (стаття 51), затверджують спільні рішення адміністрації і профспілкового комітету 	<p>Стаття 16. Компетенція виконавчих комітетів селищних, сільських Рад народних депутатів у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Виконавчі комітети селищних, сільських Рад народних депутатів у межах і в порядку, встановлених цим Кодексом та іншими актами законодавства України, на території відповідної Ради:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) здійснюють державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду (частина перша статті 30); 2) керують житловим господарством, забезпечують правильну експлуатацію і схоронність жилих будинків, що є у віданні Ради, організують їх капітальний і поточний ремонт; 3) здійснюють управління житловим фондом Ради (частина перша статті 18); 4) здійснюють облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов (частина перша статті 36), а також контроль за станом цього обліку на підприємствах, в установах, організаціях (стаття 41), затверджують рішення про взяття громадян за місцем роботи на облік потребуючих поліпшення житлових умов (стаття 39); 5) приймають рішення про надання жилих приміщень у будинках житлового фонду Ради (стаття 51), затверджують спільні рішення адміністрації і профспілкового комітету

<p>підприємства, установи, організації про надання жилих приміщень у будинках відомчого жилого фонду (стаття 52);</p> <p>6) здійснюють облік громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу (частина четверта статті 134), здійснюють контроль за діяльністю житлово-будівельних кооперативів, за експлуатацією та ремонтом належним їм будинків (стаття 138);</p> <p>7) видають ордери на жилі приміщення в будинках державного і громадського житлового фонду (частина перша статті 58);</p> <p>8) здійснюють контроль за утриманням будинків, що належать громадянам (стаття 154);</p> <p>9) подають громадянам допомогу в проведенні ремонту жилих приміщень (стаття 178).</p> <p>Виконавчі комітети селищних, сільських Рад народних депутатів вирішують й інші питання в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду, віднесені до їх відання законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p>	<p>підприємства, установи, організації про надання жилих приміщень у будинках відомчого жилого фонду (стаття 52);</p> <p>6) здійснюють облік громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу (частина четверта статті 134), здійснюють контроль за діяльністю житлово-будівельних кооперативів, за експлуатацією та ремонтом належним їм будинків (стаття 138);</p> <p>7) видають ордери на жилі приміщення в будинках державного і громадського житлового фонду (частина перша статті 58);</p> <p>8) здійснюють контроль за утриманням будинків, що належать громадянам (стаття 154);</p> <p>9) подають громадянам допомогу в проведенні ремонту жилих приміщень (стаття 178).</p> <p>Виконавчі комітети селищних, сільських Рад народних депутатів вирішують й інші питання в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду, віднесені до їх відання законодавством України.</p>
<p>Стаття 17. Компетенція Міністерства житлово-комунального господарства Української РСР у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Компетенція Міністерства житлово-комунального господарства Української РСР у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду визначається законодавством Союзу РСР, Положенням про Міністерство,</p>	<p>Стаття 17. Компетенція центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну житлову політику у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду</p> <p>Компетенція центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну житлову політику у галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду визначається законодавством, Положенням</p>

<p>затверджуваним Радою Міністрів Української РСР, та іншими актами законодавства Української РСР.</p> <p>Міністерство житлово-комунального господарства Української РСР здійснює координацію в галузі управління житловим фондом, використання і забезпечення його схоронності.</p> <p>Акти, видавані Міністерством житлово-комунального господарства Української РСР у межах його компетенції в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду, є обов'язковими для міністерств, державних комітетів, відомств, виконавчих комітетів місцевих Рад народних депутатів, підприємств, установ, організацій, а також житлово-будівельних кооперативів і громадян.</p>	<p>про Міністерство, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, та іншими актами законодавства України.</p> <p>Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну житлову політику здійснює координацію в галузі управління житловим фондом, використання і забезпечення його схоронності.</p> <p>Акти, видавані центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну житлову політику у межах його компетенції в галузі використання і забезпечення схоронності житлового фонду, є обов'язковими для міністерств, державних комітетів, відомств, виконавчих комітетів місцевих Рад народних депутатів, підприємств, установ, організацій, а також житлово-будівельних кооперативів і громадян.</p>
<p>Стаття 21. Участь громадських організацій, трудових колективів і громадян в управлінні державним і громадським житловим фондом та в забезпеченні його схоронності</p> <p>Професійні спілки, інші громадські організації, трудові колективи відповідно до законодавства Союзу РСР і Української РСР та до статутів (положень) громадських організацій, а також громадяни беруть участь в управлінні державним і громадським житловим фондом та в забезпеченні його схоронності.</p> <p>За рішенням трудових колективів підприємств та організацій у колективних договорах можуть передбачатися для робітників і службовців, які мають право на першочергове одержання жилих приміщень, а також</p>	<p>Стаття 21. Участь громадських організацій, трудових колективів і громадян в управлінні державним і громадським житловим фондом та в забезпеченні його схоронності</p> <p>Професійні спілки, інші громадські організації, трудові колективи відповідно до законодавства України та до статутів (положень) громадських організацій, а також громадяни беруть участь в управлінні державним і громадським житловим фондом та в забезпеченні його схоронності.</p> <p>За рішенням трудових колективів підприємств та організацій у колективних договорах можуть передбачатися для робітників і службовців, які мають право на першочергове одержання жилих приміщень, а також</p>

<p>новаторів і передовиків виробництва, які добилися високих показників у праці і беруть активну участь у громадському житті, пільгові підстави визнання їх потребуючими поліпшення житлових умов при забезпеченні жилою площею за місцем роботи, а також і кількість жилої площі, що виділяється для цієї мети. У колективних договорах зазначеним новаторам і передовикам виробництва може бути передбачено надання жилих приміщень у першочерговому порядку.</p> <p>Органи громадської самодіяльності населення відповідно до положень про них беруть участь у розробленні і здійсненні заходів по поліпшенню експлуатації житлового фонду, здійсненні контролю за якістю і строками виконання ремонту жилих будинків, організації соціалістичного змагання за зразкове утримання житлового фонду, а також у здійсненні інших заходів по управлінню житловим фондом та забезпеченню його схоронності.</p> <p>Громадяни беруть участь у здійсненні заходів, спрямованих на поліпшення використання і забезпечення схоронності житлового фонду, вносять державним органам, підприємствам, установам, організаціям пропозиції з цих питань, беруть участь у проведенні робіт по благоустрою й озелененню придомових територій.</p>	<p>новаторів і передовиків виробництва, які добилися високих показників у праці і беруть активну участь у громадському житті, пільгові підстави визнання їх потребуючими поліпшення житлових умов при забезпеченні жилою площею за місцем роботи, а також і кількість жилої площі, що виділяється для цієї мети. У колективних договорах зазначеним новаторам і передовикам виробництва може бути передбачено надання жилих приміщень у першочерговому порядку.</p> <p>Органи громадської самодіяльності населення відповідно до положень про них беруть участь у розробленні і здійсненні заходів по поліпшенню експлуатації житлового фонду, здійсненні контролю за якістю і строками виконання ремонту жилих будинків, організації соціалістичного змагання за зразкове утримання житлового фонду, а також у здійсненні інших заходів по управлінню житловим фондом та забезпеченню його схоронності.</p> <p>Громадяни беруть участь у здійсненні заходів, спрямованих на поліпшення використання і забезпечення схоронності житлового фонду, вносять державним органам, підприємствам, установам, організаціям пропозиції з цих питань, беруть участь у проведенні робіт по благоустрою й озелененню придомових територій.</p>
<p>Стаття 25. Типове положення про житлово-експлуатаційну організацію</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік Типове положення про житлово-</p>	<p>Стаття 25. Типове положення про житлово-експлуатаційну організацію</p> <p>Відповідно до законодавства України Типове положення про житлово-експлуатаційну організацію</p>

<p>експлуатаційну організацію затверджується Радою Міністрів Української РСР або міністерством, державним комітетом, відомством СРСР.</p>	<p>затверджується Кабінетом Міністрів України або центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну житлову політику.</p>
<p>Стаття 26. Передача забудовниками виконавчим комітетам місцевих Рад народних депутатів та іншим організаціям для заселення частини жилої площі у новоспоруджених будинках</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік Рада Міністрів СРСР вправі визначати підстави і умови передачі забудовниками виконавчим комітетам місцевих Рад народних депутатів та іншим організаціям для заселення частини жилої площі у новоспоруджених за рахунок державних капітальних вкладень будинках, а також розміри жилої площі, яка передається.</p>	<p>Стаття 26. Передача забудовниками виконавчим комітетам місцевих Рад народних депутатів та іншим організаціям для заселення частини жилої площі у новоспоруджених будинках</p> <p>Відповідно до законодавства України Кабінет Міністрів України вправі визначати підстави і умови передачі забудовниками виконавчим комітетам місцевих Рад народних депутатів та іншим організаціям для заселення частини жилої площі у новоспоруджених за рахунок державних капітальних вкладень будинках, а також розміри жилої площі, яка передається.</p>
<p>Стаття 28. Державний облік житлового фонду</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік державний облік житлового фонду здійснюється за єдиною для Союзу РСР системою в порядку, встановлюваному Радою Міністрів СРСР.</p>	<p>Стаття 28. Державний облік житлового фонду</p> <p>Відповідно до законодавства України державний облік житлового фонду здійснюється за єдиною для України системою в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 30. Органи, які здійснюють державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду</p> <p>Державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду здійснюється Радами народних депутатів, їх виконавчими і розпорядчими органами, а також спеціально</p>	<p>Стаття 30. Органи, які здійснюють державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду</p> <p>Державний контроль за використанням і схоронністю житлового фонду здійснюється спеціально</p>

<p>уповноваженими на те державними органами в порядку, встановленому законодавством Союзу РСР.</p> <p>Спеціально уповноваженим органом державного контролю за використанням і схоронністю житлового фонду в Українській РСР є Міністерство житлово-комунального господарство Української РСР.</p>	<p>уповноваженими державними органами в порядку, встановленому законодавством України.</p>
<p>Стаття 31. Право громадян на одержання жилого приміщення</p> <p>Громадяни, які потребують поліпшення житлових умов, мають право на одержання у користування жилого приміщення в будинках державного або громадського житлового фонду в порядку, передбаченому законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР. Жилі приміщення надаються зазначеним громадянам, які постійно проживають у даному населеному пункті (якщо інше не встановлено законодавством Союзу РСР і Української РСР), як правило, у вигляді окремої квартири на сім'ю.</p>	<p>Стаття 31. Право громадян на одержання жилого приміщення</p> <p>Громадяни, які потребують поліпшення житлових умов, мають право на одержання у користування жилого приміщення в будинках державного або громадського житлового фонду в порядку, передбаченому цим Кодексом та іншими актами законодавства України. Жилі приміщення надаються зазначеним громадянам, які постійно проживають у даному населеному пункті (якщо інше не встановлено законодавством України), як правило, у вигляді окремої квартири на сім'ю.</p>
<p>Стаття 34. Підстави для визнання громадян потребуючими поліпшення житлових умов</p> <p>Потребуючими поліпшення житлових умов визнаються громадяни:</p> <p>1) забезпечені жилою площею нижче за рівень, що визначається в порядку, встановлюваному Радою Міністрів Української РСР і Українською республіканською радою професійних спілок;</p>	<p>Стаття 34. Підстави для визнання громадян потребуючими поліпшення житлових умов</p> <p>Потребуючими поліпшення житлових умов визнаються громадяни:</p> <p>1) забезпечені жилою площею нижче за рівень, що визначається в порядку, встановлюваному Кабінетом Міністрів України і Українською республіканською радою професійних спілок;</p>

<p>2) які проживають у приміщенні, що не відповідає встановленим санітарним і технічним вимогам;</p> <p>3) які хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, у зв'язку з чим не можуть проживати в комунальній квартирі або в одній кімнаті з членами своєї сім'ї. Перелік зазначених захворювань затверджується Міністерством охорони здоров'я Української РСР за погодженням з Українською республіканською радою професійних спілок;</p> <p>4) які проживають за договором піднайму жилого приміщення в будинках державного або громадського житлового фонду чи за договором найму жилого приміщення в будинках житлово-будівельних кооперативів;</p> <p>5) які проживають тривалий час за договором найму (оренди) в будинках (квартирах), що належать громадянам на праві приватної власності;</p> <p>6) які проживають у гуртожитках.</p> <p>Громадяни визнаються потребуючими поліпшення житлових умов і з інших підстав, передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p> <p>Громадяни, які потребують поліпшення житлових умов, беруться на облік для одержання жилих приміщень у будинках державного і громадського житлового фонду та вносяться до єдиного державного реєстру громадян, які потребують поліпшення житлових умов, порядок ведення якого визначає Кабінет Міністрів України.</p>	<p>2) які проживають у приміщенні, що не відповідає встановленим санітарним і технічним вимогам;</p> <p>3) які хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, у зв'язку з чим не можуть проживати в комунальній квартирі або в одній кімнаті з членами своєї сім'ї. Перелік зазначених захворювань затверджується Міністерством охорони здоров'я України за погодженням з Українською республіканською радою професійних спілок;</p> <p>4) які проживають за договором піднайму жилого приміщення в будинках державного або громадського житлового фонду чи за договором найму жилого приміщення в будинках житлово-будівельних кооперативів;</p> <p>5) які проживають тривалий час за договором найму (оренди) в будинках (квартирах), що належать громадянам на праві приватної власності;</p> <p>6) які проживають у гуртожитках.</p> <p>Громадяни визнаються потребуючими поліпшення житлових умов і з інших підстав, передбачених законодавством України.</p> <p>Громадяни, які потребують поліпшення житлових умов, беруться на облік для одержання жилих приміщень у будинках державного і громадського житлового фонду та вносяться до єдиного державного реєстру громадян, які потребують поліпшення житлових умов, порядок ведення якого визначає Кабінет Міністрів України.</p>
--	---

<p>Стаття 36. Облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, за місцем проживання</p> <p>Облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, здійснюється, як правило, за місцем проживання у виконавчому комітеті районної, міської, районної в місті, селищної, сільської Ради народних депутатів.</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік у випадках і в порядку, встановлюваних Радою Міністрів СРСР і Радою Міністрів Української РСР, громадян може бути взято на облік і не за місцем їх проживання.</p>	<p>Стаття 36. Облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, за місцем проживання</p> <p>Облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, здійснюється, як правило, за місцем проживання у виконавчому комітеті районної, міської, районної в місті, селищної, сільської Ради народних депутатів.</p> <p>Відповідно до законодавства України у випадках і в порядку, встановлюваних Кабінетом Міністрів України, громадян може бути взято на облік і не за місцем їх проживання.</p>
<p>Стаття 37. Облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, за місцем роботи</p> <p>Облік потребуючих поліпшення житлових умов громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях, що мають житловий фонд і ведуть житлове будівництво або беруть пайову участь у житловому будівництві, здійснюється за місцем роботи, а за їх бажанням - також і за місцем проживання. Нарівні з ними беруться на облік громадяни, які залишили роботу на цих підприємствах, в установах, організаціях у зв'язку з виходом на пенсію.</p> <p>У випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР, працівники медичних, культурно-освітніх, торговельних та інших установ і організацій, які безпосередньо обслуговують трудовий колектив підприємства, установи, організації, та інші особи за їх бажанням беруться на облік потребуючих поліпшення</p>	<p>Стаття 37. Облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, за місцем роботи</p> <p>Облік потребуючих поліпшення житлових умов громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях, що мають житловий фонд і ведуть житлове будівництво або беруть пайову участь у житловому будівництві, здійснюється за місцем роботи, а за їх бажанням - також і за місцем проживання. Нарівні з ними беруться на облік громадяни, які залишили роботу на цих підприємствах, в установах, організаціях у зв'язку з виходом на пенсію.</p> <p>У випадках, передбачених законодавством України, працівники медичних, культурно-освітніх, торговельних та інших установ і організацій, які безпосередньо обслуговують трудовий колектив підприємства, установи, організації, та інші особи за їх бажанням беруться на облік потребуючих</p>

<p>житлових умов нарівні з робітниками і службовцями цього підприємства, установи, організації.</p>	<p>поліпшення житлових умов нарівні з робітниками і службовцями цього підприємства, установи, організації.</p>
<p>Стаття 38. Порядок обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов</p> <p>Порядок обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, встановлюється законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР.</p>	<p>Стаття 38. Порядок обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов</p> <p>Порядок обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, встановлюється законодавством України.</p>
<p>Стаття 40. Перебування громадян на обліку потребуючих поліпшення житлових умов. Зняття з обліку</p> <p>Громадяни перебувають на обліку потребуючих поліпшення житлових умов до одержання житлового приміщення, за винятком випадків, передбачених частиною другої цієї статті.</p> <p>Громадяни знімаються з обліку потребуючих поліпшення житлових умов у випадках:</p> <p>1) поліпшення житлових умов, внаслідок якого відпали підстави для надання іншого жилого приміщення;</p> <p>1-1) одноразового одержання за їх бажанням від органів державної влади або органів місцевого самоврядування грошової компенсації за належне їм для отримання жиле приміщення у встановленому порядку;</p> <p>2) виїзду на постійне місце проживання до іншого населеного пункту;</p>	<p>Стаття 40. Перебування громадян на обліку потребуючих поліпшення житлових умов. Зняття з обліку</p> <p>Громадяни перебувають на обліку потребуючих поліпшення житлових умов до одержання житлового приміщення, за винятком випадків, передбачених частиною другої цієї статті.</p> <p>Громадяни знімаються з обліку потребуючих поліпшення житлових умов у випадках:</p> <p>1) поліпшення житлових умов, внаслідок якого відпали підстави для надання іншого жилого приміщення;</p> <p>1-1) одноразового одержання за їх бажанням від органів державної влади або органів місцевого самоврядування грошової компенсації за належне їм для отримання жиле приміщення у встановленому порядку;</p> <p>2) виїзду на постійне місце проживання до іншого населеного пункту;</p>

<p>3) припинення трудових відносин з підприємством, установою, організацією особи, яка перебуває на обліку за місцем роботи, крім випадків, передбачених законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР;</p> <p>4) засудження до позбавлення волі на строк понад шість місяців, заслання або вислання;</p> <p>5) подання відомостей, що не відповідають дійсності, які стали підставою для взяття на облік, або неправомірних дій службових осіб при вирішенні питання про взяття на облік.</p> <p>У разі смерті громадянина, який перебував на обліку потребуючих поліпшення житлових умов, за членами його сім'ї зберігається право подальшого перебування на обліку. Таке ж право зберігається за членами сім'ї громадянина, який перебував на обліку у виконавчому комітеті місцевої Ради народних депутатів і був знятий з обліку з підстав, зазначених у пунктах 2 і 4 цієї статті.</p> <p>Зняття з обліку потребуючих поліпшення житлових умов провадиться органами, які винесли або затвердили рішення про взяття громадянина на облік.</p> <p>Про зняття з обліку потребуючих поліпшення житлових умов громадяни повідомляються у письмовій формі з зазначенням підстав зняття з обліку.</p> <p>Не знімаються з обліку потребуючих поліпшення житлових умов народні депутати України, які перейшли на</p>	<p>3) припинення трудових відносин з підприємством, установою, організацією особи, яка перебуває на обліку за місцем роботи, крім випадків, передбачених цим Кодексом та іншими актами законодавства України;</p> <p>4) засудження до позбавлення волі на строк понад шість місяців, заслання або вислання;</p> <p>5) подання відомостей, що не відповідають дійсності, які стали підставою для взяття на облік, або неправомірних дій службових осіб при вирішенні питання про взяття на облік.</p> <p>У разі смерті громадянина, який перебував на обліку потребуючих поліпшення житлових умов, за членами його сім'ї зберігається право подальшого перебування на обліку. Таке ж право зберігається за членами сім'ї громадянина, який перебував на обліку у виконавчому комітеті місцевої Ради народних депутатів і був знятий з обліку з підстав, зазначених у пунктах 2 і 4 цієї статті.</p> <p>Зняття з обліку потребуючих поліпшення житлових умов провадиться органами, які винесли або затвердили рішення про взяття громадянина на облік.</p> <p>Про зняття з обліку потребуючих поліпшення житлових умов громадяни повідомляються у письмовій формі з зазначенням підстав зняття з обліку.</p> <p>Не знімаються з обліку потребуючих поліпшення житлових умов народні депутати України, які перейшли на постійну роботу у Верховну Раду України, і члени їх сімей за місцем попередньої роботи чи постійного проживання.</p>
---	---

<p>постійну роботу у Верховну Раду України, і члени їх сімей за місцем попередньої роботи чи постійного проживання.</p>	
<p>Стаття 42. Надання жилих приміщень громадянам, які перебувають на обліку потребуючих поліпшення житлових умов</p> <p>Жилі приміщення надаються тільки громадянам, які перебувають на обліку потребуючих поліпшення житлових умов та внесені до єдиного державного реєстру громадян, які потребують поліпшення житлових умов, крім випадків, передбачених статтею 46, частинами першою і другою статті 54, частиною першої статті 90, частиною шостою статті 101, статтями 102, 110, частиною першою статті 114 цього Кодексу, а також інших випадків, передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p>	<p>Стаття 42. Надання жилих приміщень громадянам, які перебувають на обліку потребуючих поліпшення житлових умов</p> <p>Жилі приміщення надаються тільки громадянам, які перебувають на обліку потребуючих поліпшення житлових умов та внесені до єдиного державного реєстру громадян, які потребують поліпшення житлових умов, крім випадків, передбачених статтею 46, частинами першою і другою статті 54, частиною першої статті 90, частиною шостою статті 101, статтями 102, 110, частиною першою статті 114 цього Кодексу, а також інших випадків, передбачених законодавством України.</p>
<p>Стаття 43. Черговість надання громадянам жилих приміщень</p> <p>Громадянам, які перебувають на обліку потребуючих поліпшення житлових умов, жилі приміщення надаються в порядку черговості.</p> <p>Порядок визначення черговості надання громадянам жилих приміщень встановлюється законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР.</p> <p>З числа громадян, взятих на облік потребуючих поліпшення житлових умов, складаються списки осіб, які</p>	<p>Стаття 43. Черговість надання громадянам жилих приміщень</p> <p>Громадянам, які перебувають на обліку потребуючих поліпшення житлових умов, жилі приміщення надаються в порядку черговості.</p> <p>Порядок визначення черговості надання громадянам жилих приміщень встановлюється цим Кодексом та іншими актами законодавства України.</p> <p>З числа громадян, взятих на облік потребуючих поліпшення житлових умов, складаються списки осіб, які користуються правом першочергового одержання жилих приміщень.</p>

користуються правом першочергового одержання жилих приміщень.

Черговість надання жилих приміщень визначається за часом взяття на облік (включення до списків осіб, які користуються правом першочергового одержання жилих приміщень).

Законодавством Української РСР окремим категоріям громадян, які перебувають у загальній черзі, може бути надано перевагу в строках одержання жилих приміщень у межах календарного року взяття на облік.

Стаття 44. Перенесення черговості на одержання жилих приміщень

Громадянинові, який перебуває на обліку потребуючих поліпшення житлових умов за місцем роботи, черговість на одержання жилого приміщення може бути перенесено на рік, якщо протягом попереднього року за систематичне порушення трудової дисципліни, пияцтво, хуліганство, розкрадання державного або громадського майна до нього застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського впливу або заходи адміністративного стягнення чи кримінального покарання, за винятком випадку, передбаченого пунктом 4 статті 40 цього Кодексу.

Черговість може бути перенесено і в інших випадках, передбачених законодавством ~~Союзу РСР і Української РСР~~.

Черговість надання жилих приміщень визначається за часом взяття на облік (включення до списків осіб, які користуються правом першочергового одержання жилих приміщень).

Законодавством **України** окремим категоріям громадян, які перебувають у загальній черзі, може бути надано перевагу в строках одержання жилих приміщень у межах календарного року взяття на облік.

Стаття 44. Перенесення черговості на одержання жилих приміщень

Громадянинові, який перебуває на обліку потребуючих поліпшення житлових умов за місцем роботи, черговість на одержання жилого приміщення може бути перенесено на рік, якщо протягом попереднього року за систематичне порушення трудової дисципліни, пияцтво, хуліганство, розкрадання державного або громадського майна до нього застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського впливу або заходи адміністративного стягнення чи кримінального покарання, за винятком випадку, передбаченого пунктом 4 статті 40 цього Кодексу.

Черговість може бути перенесено і в інших випадках, передбачених законодавством **України**.

<p>Рішення про перенесення черговості приймається органами, які винесли рішення про взяття громадянина на облік потребуючих поліпшення житлових умов.</p>	<p>Рішення про перенесення черговості приймається органами, які винесли рішення про взяття громадянина на облік потребуючих поліпшення житлових умов.</p>
<p>Стаття 45. Першочергове надання жилих приміщень</p> <p>У першу чергу жилі приміщення надаються потребуючим поліпшення житлових умов:</p> <p>сім'ям воїнів (партизанів), які загинули чи пропали безвісти, і прирівняним до них у встановленому порядку особам;</p> <p>Героям Радянського Союзу, Героям Соціалістичної Праці, а також особам, нагородженим орденами Слави, Трудової Слави, "За службу Батьківщині у Збройних Силах СРСР" усіх трьох ступенів;</p> <p>особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;</p> <p>особам, яким надано статус постраждалого учасника Революції Гідності відповідно до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";</p> <p>особам, які хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, перелічених у списку захворювань,</p>	<p>Стаття 45. Першочергове надання жилих приміщень</p> <p>У першу чергу жилі приміщення надаються потребуючим поліпшення житлових умов:</p> <p>сім'ям воїнів (партизанів), які загинули чи пропали безвісти, і прирівняним до них у встановленому порядку особам;</p> <p>Героям Радянського Союзу, Героям Соціалістичної Праці, а також особам, нагородженим орденами Слави, Трудової Слави, "За службу Батьківщині у Збройних Силах СРСР" усіх трьох ступенів;</p> <p>особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;</p> <p>особам, яким надано статус постраждалого учасника Революції Гідності відповідно до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";</p>

затверджуваному в установленому законодавством ~~Союзу РСР~~ порядку;

особам, зараженим вірусом імунодефіциту людини внаслідок виконання медичних маніпуляцій;

медичним працівникам, зараженим вірусом імунодефіциту людини внаслідок виконання службових обов'язків;

особам, які перебували в складі діючої армії в період громадянської і Великої Вітчизняної воєн та під час інших бойових операцій по захисту СРСР, партизанам громадянської і Другої світової воєн, а також іншим особам, які брали участь у бойових операціях по захисту СРСР;

особам з інвалідністю внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання I і II груп та особам з інвалідністю I і II груп з числа військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України;

сім'ям осіб, які загинули при виконанні державних або громадських обов'язків, виконанні обов'язку громадянина СРСР по рятуванню життя людини, по охороні соціалістичної власності і правопорядку або загинули на виробництві внаслідок нещасного випадку;

робітникам і службовцям, які тривалий час сумлінно пропрацювали у сфері виробництва;

особам, які хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, перелічених у списку захворювань, затверджуваному в установленому законодавством порядку;

особам, зараженим вірусом імунодефіциту людини внаслідок виконання медичних маніпуляцій;

медичним працівникам, зараженим вірусом імунодефіциту людини внаслідок виконання службових обов'язків;

особам, які перебували в складі діючої армії в період громадянської і Великої Вітчизняної воєн та під час інших бойових операцій по захисту СРСР, партизанам громадянської і Другої світової воєн, а також іншим особам, які брали участь у бойових операціях по захисту СРСР;

особам з інвалідністю внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання I і II груп та особам з інвалідністю I і II груп з числа військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України;

сім'ям осіб, які загинули при виконанні державних або громадських обов'язків, виконанні обов'язку громадянина СРСР по рятуванню життя людини, по охороні соціалістичної власності і правопорядку або загинули на виробництві внаслідок нещасного випадку;

робітникам і службовцям, які тривалий час сумлінно пропрацювали у сфері виробництва;

<p>матерям, яким присвоєно звання "Мати-героїня", багатодітним сім'ям, сім'ям, що виховують дітей з інвалідністю, і самотнім матерям (батькам);</p> <p>сім'ям при народженні близнят;</p> <p>вчителів та іншим педагогічним працівникам загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних навчальних закладів.</p> <p>Законодавством Союзу РСР і Української РСР право першочергового одержання житлового приміщення може бути надано їй іншим категоріям громадян.</p>	<p>матерям, яким присвоєно звання "Мати-героїня", багатодітним сім'ям, сім'ям, що виховують дітей з інвалідністю, і самотнім матерям (батькам);</p> <p>сім'ям при народженні близнят;</p> <p>вчителів та іншим педагогічним працівникам загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних навчальних закладів.</p> <p>Законодавством України право першочергового одержання житлового приміщення може бути надано їй іншим категоріям громадян.</p>
<p>Стаття 46. Позачергове надання житлових приміщень</p> <p>Поза чергою житлове приміщення надається:</p> <p>особам з інвалідністю внаслідок Другої світової війни і порівняним до них у встановленому порядку особам протягом двох років з дати прийняття рішення про включення їх до списку на позачергове одержання житлового приміщення, а з них особам з інвалідністю першої групи з числа учасників бойових дій на території інших держав - протягом року з визначенням переважного права осіб з інвалідністю внаслідок Другої світової війни і порівняних до них у встановленому порядку осіб на одержання житлових приміщень перед всіма іншими категоріями позачерговиків;</p> <p>особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі</p>	<p>Стаття 46. Позачергове надання житлових приміщень</p> <p>Поза чергою житлове приміщення надається:</p> <p>особам з інвалідністю внаслідок Другої світової війни і порівняним до них у встановленому порядку особам протягом двох років з дати прийняття рішення про включення їх до списку на позачергове одержання житлового приміщення, а з них особам з інвалідністю першої групи з числа учасників бойових дій на території інших держав - протягом року з визначенням переважного права осіб з інвалідністю внаслідок Другої світової війни і порівняних до них у встановленому порядку осіб на одержання житлових приміщень перед всіма іншими категоріями позачерговиків;</p> <p>особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі</p>

(ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу та яким встановлено інвалідність;

громадянам, житло яких внаслідок стихійного лиха стало непридатним для проживання;

особам, направленим у порядку розподілу на роботу в іншу місцевість;

дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, після завершення терміну перебування у сім'ї опікуна чи піклувальника, прийомній сім'ї, дитячому будинку сімейного типу, закладах для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також особам з їх числа у разі відсутності житла або неможливості повернення займаного раніше жилого приміщення в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

громадянам, незаконно засудженим і згодом реабілітованим, у разі неможливості повернення займаного раніше жилого приміщення;

дітям з інвалідністю з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які проживають у сім'ях піклувальників, прийомних сім'ях, дитячих будинках сімейного типу, державних або інших соціальних установах, після досягнення повноліття, у разі якщо за висновком медико-соціальної експертизи вони можуть здійснювати самообслуговування і вести самостійний спосіб життя;

(ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу та яким встановлено інвалідність;

громадянам, житло яких внаслідок стихійного лиха стало непридатним для проживання;

особам, направленим у порядку розподілу на роботу в іншу місцевість;

дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, після завершення терміну перебування у сім'ї опікуна чи піклувальника, прийомній сім'ї, дитячому будинку сімейного типу, закладах для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також особам з їх числа у разі відсутності житла або неможливості повернення займаного раніше жилого приміщення в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

громадянам, незаконно засудженим і згодом реабілітованим, у разі неможливості повернення займаного раніше жилого приміщення;

дітям з інвалідністю з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які проживають у сім'ях піклувальників, прийомних сім'ях, дитячих будинках сімейного типу, державних або інших соціальних установах, після досягнення повноліття, у разі якщо за висновком медико-соціальної експертизи вони можуть здійснювати самообслуговування і вести самостійний спосіб життя;

<p>сім'ям, які мають п'яťох і більше дітей, та у разі народження у однієї жінки одночасно трьох і більше дітей;</p> <p>особам, обраним на виборну посаду, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість;</p> <p>членам сім'ї народного депутата України у разі його смерті в період виконання депутатських обов'язків у Верховній Раді України на постійній основі;</p> <p>працівникам протитуберкульозних закладів у разі виникнення професійного захворювання на туберкульоз.</p> <p>Поза чергою жила приміщення може надаватися також в інших випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p> <p>Громадяни, які мають право на позачергове одержання жилих приміщень, включаються до окремого списку.</p>	<p>сім'ям, які мають п'яťох і більше дітей, та у разі народження у однієї жінки одночасно трьох і більше дітей;</p> <p>особам, обраним на виборну посаду, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість;</p> <p>членам сім'ї народного депутата України у разі його смерті в період виконання депутатських обов'язків у Верховній Раді України на постійній основі;</p> <p>працівникам протитуберкульозних закладів у разі виникнення професійного захворювання на туберкульоз.</p> <p>Поза чергою жила приміщення може надаватися також в інших випадках, передбачених законодавством України.</p> <p>Громадяни, які мають право на позачергове одержання жилих приміщень, включаються до окремого списку.</p>
<p>Стаття 46⁻¹. Забезпечення жилим приміщенням дитячих будинків сімейного типу</p> <p>При винесенні в установленому порядку рішення про організацію дитячого будинку сімейного типу особам, які призначені батьками-вихователями, для спільного проживання з дітьми, переданими їм на виховання, надається поза чергою індивідуальний жилий будинок або багатокімнатна квартира за нормою, що встановлюється Радою Міністрів Української РСР.</p>	<p>Стаття 46⁻¹. Забезпечення жилим приміщенням дитячих будинків сімейного типу</p> <p>При винесенні в установленому порядку рішення про організацію дитячого будинку сімейного типу особам, які призначені батьками-вихователями, для спільного проживання з дітьми, переданими їм на виховання, надається поза чергою індивідуальний жилий будинок або багатокімнатна квартира за нормою, що встановлюється Кабінетом Міністрів України.</p>

Користування наданим жилим приміщенням здійснюється в порядку, встановленому законодавством для користування службовими жилими приміщеннями.	Користування наданим жилим приміщенням здійснюється в порядку, встановленому законодавством для користування службовими жилими приміщеннями.
<p>Стаття 47. Норма жилої площі</p> <p>Норма жилої площі в Українській РСР встановлюється в розмірі 13,65 квадратного метру на одну особу.</p>	<p>Стаття 47. Норма жилої площі</p> <p>Норма жилої площі в Україні встановлюється в розмірі 13,65 квадратного метру на одну особу.</p>
<p>Стаття 49. Додаткова жила площа</p> <p>Понад норму жилої площі окремим категоріям громадян надається додаткова жила площа у вигляді кімнати або в розмірі десяти квадратних метрів. Громадянам, що хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, а також громадянам, яким ця площа необхідна за умовами і характером виконуваної роботи, розмір додаткової жилої площі може бути збільшено.</p> <p>Порядок і умови надання додаткової жилої площі та перелік категорій громадян, які мають право на її одержання, встановлюється законодавством Союзу РСР.</p>	<p>Стаття 49. Додаткова жила площа</p> <p>Понад норму жилої площі окремим категоріям громадян надається додаткова жила площа у вигляді кімнати або в розмірі десяти квадратних метрів. Громадянам, що хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, а також громадянам, яким ця площа необхідна за умовами і характером виконуваної роботи, розмір додаткової жилої площі може бути збільшено.</p> <p>Порядок і умови надання додаткової жилої площі та перелік категорій громадян, які мають право на її одержання, встановлюється законодавством.</p>
<p>Стаття 52. Порядок надання жилих приміщень у будинках відомчого житлового фонду</p> <p>Жилі приміщення в будинках відомчого житлового фонду надаються громадянам за спільним рішенням адміністрації і профспілкового комітету підприємства, установи, організації, затвердженим виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті, селищної, сільської Ради народних депутатів, а у випадках, передбачених Радою Міністрів СРСР, - за спільним рішенням адміністрації і профспілкового</p>	<p>Стаття 52. Порядок надання жилих приміщень у будинках відомчого житлового фонду</p> <p>Жилі приміщення в будинках відомчого житлового фонду надаються громадянам за спільним рішенням адміністрації і профспілкового комітету підприємства, установи, організації, затвердженим виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті, селищної, сільської Ради народних депутатів, а у випадках, передбачених Кабінетом Міністрів України, - за спільним рішенням адміністрації і</p>

<p>комітету з наступним повідомленням виконавчому комітетові відповідної Ради народних депутатів про надання жилих приміщень для заселення.</p>	<p>профспілкового комітету з наступним повідомленням виконавчому комітетові відповідної Ради народних депутатів про надання жилих приміщень для заселення.</p>
<p>Стаття 58. Ордер на жиле приміщення</p> <p>На підставі рішення про надання жилого приміщення в будинку державного або громадського житлового фонду виконавчий комітет районної, міської, районної в місті, селищної, сільської Ради народних депутатів видає громадянину ордер, який є єдиною підставою для вселення в надане жиле приміщення.</p> <p>Ордер може бути видано лише на вільне жиле приміщення.</p> <p>Форма ордера встановлюється Радою Міністрів Української РСР.</p> <p>Видача ордерів на жилі приміщення у військових містечках провадиться в порядку, передбаченому законодавством Союзу СРСР.</p>	<p>Стаття 58. Ордер на жиле приміщення</p> <p>На підставі рішення про надання жилого приміщення в будинку державного або громадського житлового фонду виконавчий комітет районної, міської, районної в місті, селищної, сільської Ради народних депутатів видає громадянину ордер, який є єдиною підставою для вселення в надане жиле приміщення.</p> <p>Ордер може бути видано лише на вільне жиле приміщення.</p> <p>Форма ордера встановлюється Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Видача ордерів на жилі приміщення у військових містечках провадиться в порядку, передбаченому законодавством.</p>
<p>Стаття 60. Правила обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і надання їм жилих приміщень</p> <p>Правила обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і надання їм жилих приміщень затверджуються Радою Міністрів Української РСР і Українською республіканською радою професійних спілок.</p>	<p>Стаття 60. Правила обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і надання їм жилих приміщень</p> <p>Правила обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і надання їм жилих приміщень затверджуються Кабінетом Міністрів України і Українською республіканською радою професійних спілок.</p>
<p>Стаття 61. Договір найму жилого приміщення. Укладення договору найму жилого приміщення</p>	<p>Стаття 61. Договір найму жилого приміщення. Укладення договору найму жилого приміщення</p>

<p>Користування жилим приміщенням у будинках державного і громадського житлового фонду здійснюється відповідно до договору найму жилого приміщення.</p> <p>Договір найму жилого приміщення в будинках державного і громадського житлового фонду укладається в письмовій формі на підставі ордера на жила приміщення між наймодавцем - житлово-експлуатаційною організацією (а в разі її відсутності - відповідним підприємством, установою, організацією) і наймачем - громадянином, на ім'я якого видано ордер.</p> <p>Типовий договір найму жилого приміщення, правила користування жилими приміщеннями, утримання жилого будинку і придомової території затверджуються Радою Міністрів Української РСР.</p> <p>Умови договору найму жилого приміщення, що обмежують права наймача та членів його сім'ї порівняно з умовами, передбаченими законодавством Союзу РСР, цим Кодексом, Типовим договором найму жилого приміщення та іншими актами законодавства Української РСР, є недійсними.</p>	<p>Користування жилим приміщенням у будинках державного і громадського житлового фонду здійснюється відповідно до договору найму жилого приміщення.</p> <p>Договір найму жилого приміщення в будинках державного і громадського житлового фонду укладається в письмовій формі на підставі ордера на жила приміщення між наймодавцем - житлово-експлуатаційною організацією (а в разі її відсутності - відповідним підприємством, установою, організацією) і наймачем - громадянином, на ім'я якого видано ордер.</p> <p>Типовий договір найму жилого приміщення, правила користування жилими приміщеннями, утримання жилого будинку і придомової території затверджуються Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Умови договору найму жилого приміщення, що обмежують права наймача та членів його сім'ї порівняно з умовами, передбаченими цим Кодексом, Типовим договором найму жилого приміщення та іншими актами законодавства України є недійсними.</p>
<p>Стаття 62. Застосування правил цивільного законодавства Союзу РСР і Української РСР до відносин, що впливають з договору найму жилого приміщення</p> <p>До відносин, що впливають з договору найму жилого приміщення, у відповідних випадках застосовуються також правила цивільного законодавства Союзу РСР і Української РСР.</p>	<p>Стаття 62. Застосування правил цивільного законодавства України до відносин, що впливають з договору найму жилого приміщення</p> <p>До відносин, що впливають з договору найму жилого приміщення, у відповідних випадках застосовуються також правила цивільного законодавства України.</p>

<p>Стаття 68. Строки внесення квартирної плати та плати за комунальні послуги</p> <p>Наймач зобов'язаний своєчасно вносити квартирну плату та плату за комунальні послуги.</p> <p>Квартирна плата та плата за комунальні послуги в будинках державного і громадського житлового фонду вносяться щомісяця в строки, встановлені Радою Міністрів Української РСР.</p>	<p>Стаття 68. Строки внесення квартирної плати та плати за комунальні послуги</p> <p>Наймач зобов'язаний своєчасно вносити квартирну плату та плату за комунальні послуги.</p> <p>Квартирна плата та плата за комунальні послуги в будинках державного і громадського житлового фонду вносяться щомісяця в строки, встановлені Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 69. Пільги по квартирній платі та платі за комунальні послуги</p> <p>Пільги по квартирній платі та платі за комунальні послуги встановлюються законодавством.</p> <p>Громадянам, які проживають у будинках, що належать колгоснам, може бути надано пільги по квартирній платі за рішенням загальних зборів членів колгоспу або зборів уповноважених.</p>	<p>Стаття 69. Пільги по квартирній платі та платі за комунальні послуги</p> <p>Пільги по квартирній платі та платі за комунальні послуги встановлюються законодавством.</p> <p>Виключити.</p>
<p>Стаття 70. Безплатне користування жилим приміщенням з опаленням і освітленням</p> <p>Спеціалісти, які працюють і проживають у сільській місцевості, поза населеними пунктами (а в установлених законодавством Союзу РСР випадках - у селищах), користуються безплатно жилим приміщенням з опаленням і освітленням.</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік переліки категорій спеціалістів, які забезпечуються таким приміщенням, і порядок надання їм</p>	<p>Стаття 70. Безплатне користування жилим приміщенням з опаленням і освітленням</p> <p>Спеціалісти, які працюють і проживають у сільській місцевості, поза населеними пунктами (а в установлених законодавством випадках - у селищах), користуються безплатно жилим приміщенням з опаленням і освітленням.</p> <p>Відповідно до законодавства України переліки категорій спеціалістів, які забезпечуються таким приміщенням, і порядок надання їм жилих приміщень встановлюються Кабінетом Міністрів України.</p>

<p>жилих приміщень встановлюються Радою Міністрів СРСР і Радою Міністрів Української РСР.</p>	
<p>Стаття 71. Збереження жилого приміщення за тимчасово відсутніми громадянами</p> <p>При тимчасовій відсутності наймача або членів його сім'ї за ними зберігається жила приміщення протягом шести місяців.</p> <p>Якщо наймач або члени його сім'ї були відсутні з поважних причин понад шість місяців, цей строк за заявою відсутнього може бути продовжено наймодавцем, а в разі спору - судом.</p> <p>Жила приміщення зберігається за тимчасово відсутнім наймачем або членами його сім'ї понад шість місяців у випадках:</p> <p>1) призову на строкову військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу, а також призову офіцерів із запасу на військову службу на строк до трьох років - протягом усього періоду проходження зазначеної військової служби; призову на військову службу під час мобілізації, на особливий період - протягом усього періоду проходження військової служби, а якщо під час її проходження вони отримали поранення, інше ушкодження здоров'я та перебувають на лікуванні в медичних закладах або потрапили в полон чи визнані безвісно відсутніми - на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після звільнення з військової служби після закінчення ними лікування в</p>	<p>Стаття 71. Збереження жилого приміщення за тимчасово відсутніми громадянами</p> <p>При тимчасовій відсутності наймача або членів його сім'ї за ними зберігається жила приміщення протягом шести місяців.</p> <p>Якщо наймач або члени його сім'ї були відсутні з поважних причин понад шість місяців, цей строк за заявою відсутнього може бути продовжено наймодавцем, а в разі спору - судом.</p> <p>Жила приміщення зберігається за тимчасово відсутнім наймачем або членами його сім'ї понад шість місяців у випадках:</p> <p>1) призову на строкову військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу, а також призову офіцерів із запасу на військову службу на строк до трьох років - протягом усього періоду проходження зазначеної військової служби; призову на військову службу під час мобілізації, на особливий період - протягом усього періоду проходження військової служби, а якщо під час її проходження вони отримали поранення, інше ушкодження здоров'я та перебувають на лікуванні в медичних закладах або потрапили в полон чи визнані безвісно відсутніми - на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після звільнення з військової служби після закінчення ними лікування в</p>

медичних закладах, незалежно від строку лікування, повернення з полону, скасування рішення суду про визнання особи безвісно відсутньою чи ухвалення судом рішення про оголошення особи померлою;

2) тимчасового виїзду з постійного місця проживання за умовами і характером роботи або у зв'язку з навчанням (учні, студенти, стажисти, аспіранти тощо), у тому числі за кордоном, - протягом усього часу виконання цієї роботи або навчання;

3) влаштування дитини (дітей) на виховання до родичів, опікуна чи піклувальника, у прийомну сім'ю, дитячий будинок сімейного типу, заклад для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, - протягом усього часу їх перебування у родичів, опікуна чи піклувальника, прийомній сім'ї, дитячому будинку сімейного типу, закладі для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Якщо з будинку, квартири (їх частини) вибула дитина (діти) і членів її (їх) сім'ї не залишилося, це житло може бути надано за договором оренди іншому громадянину до закінчення строку перебування дитини (дітей) у дитячому закладі або до досягнення нею (ними) повноліття і повернення від родичів, опікуна чи піклувальника, в окремих випадках - до закінчення навчання в загальноосвітніх навчальних закладах усіх типів і форм власності, у тому числі для громадян, які потребують соціальної допомоги та соціальної реабілітації, а також в професійно-технічних чи

медичних закладах, незалежно від строку лікування, повернення з полону, скасування рішення суду про визнання особи безвісно відсутньою чи ухвалення судом рішення про оголошення особи померлою;

2) тимчасового виїзду з постійного місця проживання за умовами і характером роботи або у зв'язку з навчанням (учні, студенти, стажисти, аспіранти тощо), у тому числі за кордоном, - протягом усього часу виконання цієї роботи або навчання;

3) влаштування дитини (дітей) на виховання до родичів, опікуна чи піклувальника, у прийомну сім'ю, дитячий будинок сімейного типу, заклад для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, - протягом усього часу їх перебування у родичів, опікуна чи піклувальника, прийомній сім'ї, дитячому будинку сімейного типу, закладі для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Якщо з будинку, квартири (їх частини) вибула дитина (діти) і членів її (їх) сім'ї не залишилося, це житло може бути надано за договором оренди іншому громадянину до закінчення строку перебування дитини (дітей) у дитячому закладі або до досягнення нею (ними) повноліття і повернення від родичів, опікуна чи піклувальника, в окремих випадках - до закінчення навчання в загальноосвітніх навчальних закладах усіх типів і форм власності, у тому числі для громадян, які потребують соціальної допомоги та соціальної реабілітації, а також в професійно-технічних чи

вищих навчальних закладах або до закінчення строку служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях;

4) виїзду у зв'язку з виконанням обов'язків опікуна чи піклувальника, наданням батькам-вихователям житлового будинку або багатокімнатної квартири для створення дитячого будинку сімейного типу - протягом усього часу виконання таких обов'язків;

5) влаштування непрацездатних осіб, у тому числі дітей з інвалідністю, у будинку-інтернаті та іншій установі соціальної допомоги - протягом усього часу перебування в них;

6) виїзду для лікування в лікувально-профілактичному закладі - протягом усього часу перебування в ньому;

7) взяття під варту або засудження до арешту, обмеження волі, позбавлення волі на певний строк чи довічне позбавлення волі - протягом усього часу перебування під вартою або відбування покарання, якщо в цьому будинку, квартирі (їх частині) залишилися проживати інші члени сім'ї.

Якщо в будинку, квартирі (їх частині) не залишилися проживати інші члени сім'ї наймача, це житло може бути надано за договором оренди (найму) у встановленому законом порядку іншому громадянину до звільнення таких осіб з-під варти або до відбуття ними покарання.

У випадках, передбачених пунктами 1-7 цієї статті, право користування жилим приміщенням зберігається за відсутнім

вищих навчальних закладах або до закінчення строку служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях;

4) виїзду у зв'язку з виконанням обов'язків опікуна чи піклувальника, наданням батькам-вихователям житлового будинку або багатокімнатної квартири для створення дитячого будинку сімейного типу - протягом усього часу виконання таких обов'язків;

5) влаштування непрацездатних осіб, у тому числі дітей з інвалідністю, у будинку-інтернаті та іншій установі соціальної допомоги - протягом усього часу перебування в них;

6) виїзду для лікування в лікувально-профілактичному закладі - протягом усього часу перебування в ньому;

7) взяття під варту або засудження до арешту, обмеження волі, позбавлення волі на певний строк чи довічне позбавлення волі - протягом усього часу перебування під вартою або відбування покарання, якщо в цьому будинку, квартирі (їх частині) залишилися проживати інші члени сім'ї.

Якщо в будинку, квартирі (їх частині) не залишилися проживати інші члени сім'ї наймача, це житло може бути надано за договором оренди (найму) у встановленому законом порядку іншому громадянину до звільнення таких осіб з-під варти або до відбуття ними покарання.

У випадках, передбачених пунктами 1-7 цієї статті, право користування жилим приміщенням зберігається за відсутнім

<p>протягом шести місяців з дня закінчення строку, зазначеного у відповідному пункті.</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік законодавством Союзу РСР і Української РСР може бути встановлено й інші умови і випадки збереження жилого приміщення за тимчасово відсутніми громадянами на більш тривалий строк.</p>	<p>протягом шести місяців з дня закінчення строку, зазначеного у відповідному пункті.</p> <p>Відповідно до законодавства України може бути встановлено й інші умови і випадки збереження жилого приміщення за тимчасово відсутніми громадянами на більш тривалий строк.</p>
<p>Стаття 73. Бронювання жилого приміщення</p> <p>Жилі приміщення, що їх займають наймачі та члени їх сімей, бронюються при направленні на роботу за кордон - на весь час перебування за кордоном, при виїзді на роботу в райони Крайньої Півночі і в прирівняні до них місцевості - на весь час дії трудового договору, а у випадках, передбачених законодавством Союзу РСР, - на весь час перебування в районах Крайньої Півночі і в прирівняних до них місцевостях.</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік законодавством Союзу РСР і Української РСР може бути передбачено й інші випадки бронювання жилих приміщень.</p>	<p>Стаття 73. Бронювання жилого приміщення</p> <p>Жилі приміщення, що їх займають наймачі та члени їх сімей, бронюються при направленні на роботу за кордон – на весь час перебування за кордоном.</p> <p>Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки бронювання жилих приміщень.</p>
<p>Стаття 74. Умови, за яких бронювання жилого приміщення не допускається</p> <p>Бронювання жилого приміщення не допускається, якщо до наймача пред'явлено позов про розірвання чи зміну договору найму цього приміщення або про визнання ордера недійсним, а також в інших випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p>	<p>Стаття 74. Умови, за яких бронювання жилого приміщення не допускається</p> <p>Бронювання жилого приміщення не допускається, якщо до наймача пред'явлено позов про розірвання чи зміну договору найму цього приміщення або про визнання ордера недійсним, а також в інших випадках, передбачених законодавством України.</p>

<p>Стаття 77. Правила бронювання жилих приміщень</p> <p>Правила бронювання жилих приміщень затверджуються Радою Міністрів Української РСР.</p>	<p>Стаття 77. Правила бронювання жилих приміщень</p> <p>Правила бронювання жилих приміщень затверджуються Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 84. Порядок обміну жилих приміщень</p> <p>Порядок обміну жилих приміщень установлюється законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР.</p>	<p>Стаття 84. Порядок обміну жилих приміщень</p> <p>Порядок обміну жилих приміщень установлюється цим Кодексом та іншими актами законодавства України.</p>
<p>Стаття 85. Обмін жилих приміщень у будинках, розташованих на території Української РСР та іншої союзної республіки</p> <p>Якщо одне з обмінюваних жилих приміщень знаходиться в будинку, розташованому на території Української РСР, а інше – на території іншої союзної республіки, умови обміну визначаються законодавством Союзу РСР, Української РСР та відповідної союзної республіки.</p>	<p>Виключити</p>
<p>Стаття 86. Умови, за яких обмін жилими приміщеннями не допускається</p> <p>Обмін жилими приміщеннями не допускається:</p> <p>1) якщо до наймача пред'явлено позов про розірвання чи зміну договору найму жилого приміщення або визнання ордера недійсним;</p>	<p>Стаття 86. Умови, за яких обмін жилими приміщеннями не допускається</p> <p>Обмін жилими приміщеннями не допускається:</p> <p>1) якщо до наймача пред'явлено позов про розірвання чи зміну договору найму жилого приміщення або визнання ордера недійсним;</p>

<p>2) якщо одним з учасників обміну є член житлово-будівельного кооперативу, щодо якого розглядається питання про виключення з кооперативу;</p> <p>3) якщо обмін має корисливий або фіктивний характер;</p> <p>4) якщо будинок, в якому знаходиться обмінюване жиле приміщення, підлягає знесенню або будинок (жиле приміщення) загрожує обвалом чи підлягає переобладнанню для інших цілей;</p> <p>5) якщо будинок підлягає капітальному ремонту з переобладнанням або переплануванням обмінюваного жилого приміщення;</p> <p>6) якщо жиле приміщення є службовим або знаходиться в гуртожитку;</p> <p>7) якщо одне з обмінюваних приміщень знаходиться в будинку підприємства, установи, організації, зазначених у частині першій статті 114 цього Кодексу, крім випадків, коли наймач одержав приміщення у будинку підприємства, установи, організації не у зв'язку з трудовими відносинами або коли наймодавець втратив право на його виселення, а також коли наймач іншого обмінюваного приміщення (член житлово-будівельного кооперативу) перебуває з цим підприємством, установою, організацією у трудових відносинах;</p> <p>8) якщо у зв'язку з обміном у квартиру, в якій проживає два або більше наймачі, вселяється особа, яка хворіє на тяжку</p>	<p>2) якщо одним з учасників обміну є член житлово-будівельного кооперативу, щодо якого розглядається питання про виключення з кооперативу;</p> <p>3) якщо обмін має корисливий або фіктивний характер;</p> <p>4) якщо будинок, в якому знаходиться обмінюване жиле приміщення, підлягає знесенню або будинок (жиле приміщення) загрожує обвалом чи підлягає переобладнанню для інших цілей;</p> <p>5) якщо будинок підлягає капітальному ремонту з переобладнанням або переплануванням обмінюваного жилого приміщення;</p> <p>6) якщо жиле приміщення є службовим або знаходиться в гуртожитку;</p> <p>7) якщо одне з обмінюваних приміщень знаходиться в будинку підприємства, установи, організації, зазначених у частині першій статті 114 цього Кодексу, крім випадків, коли наймач одержав приміщення у будинку підприємства, установи, організації не у зв'язку з трудовими відносинами або коли наймодавець втратив право на його виселення, а також коли наймач іншого обмінюваного приміщення (член житлово-будівельного кооперативу) перебуває з цим підприємством, установою, організацією у трудових відносинах;</p> <p>8) якщо у зв'язку з обміном у квартиру, в якій проживає два або більше наймачі, вселяється особа, яка хворіє на тяжку</p>
--	--

<p>форму хронічного захворювання, в зв'язку з чим не може проживати в такій квартирі;</p> <p>9) якщо внаслідок міжміського обміну на жилі приміщення в містах республіканського підпорядкування і в курортних місцевостях розмір жилої площі, що припадатиме на кожного члена сім'ї, буде меншим від встановленого Радою Міністрів Української РСР.</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік законодавством Союзу РСР може бути встановлено й інші умови, за яких обмін жилими приміщеннями не допускається.</p>	<p>форму хронічного захворювання, в зв'язку з чим не може проживати в такій квартирі;</p> <p>9) якщо внаслідок міжміського обміну на жилі приміщення в містах республіканського підпорядкування і в курортних місцевостях розмір жилої площі, що припадатиме на кожного члена сім'ї, буде меншим від встановленого Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Відповідно до законодавства України може бути встановлено й інші умови, за яких обмін жилими приміщеннями не допускається.</p>
<p>Стаття 87. Визнання обміну жилими приміщеннями недійсним</p> <p>Обмін жилими приміщеннями, проведений з порушенням вимог законодавства Союзу РСР, цього Кодексу та інших актів законодавства Української РСР, визнається недійсним.</p> <p>Визнання обміну недійсним провадиться в судовому порядку.</p>	<p>Стаття 87. Визнання обміну жилими приміщеннями недійсним</p> <p>Обмін жилими приміщеннями, проведений із порушенням вимог цього Кодексу та інших актів законодавства України, визнається недійсним.</p> <p>Визнання обміну недійсним провадиться в судовому порядку.</p>
<p>Стаття 89. Правила обміну жилих приміщень</p> <p>Правила обміну жилих приміщень затверджуються Радою Міністрів Української РСР.</p>	<p>Стаття 89. Правила обміну жилих приміщень</p> <p>Правила обміну жилих приміщень затверджуються Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 103. Зміна договору найму жилого приміщення</p> <p>Договір найму жилого приміщення може бути змінено тільки за згодою наймача, членів його сім'ї і наймодавця, за винятком випадків, передбачених Основами житлового</p>	<p>Стаття 103. Зміна договору найму жилого приміщення</p> <p>Договір найму жилого приміщення може бути змінено відповідно до вимог законодавства України.</p>

законодавства Союзу РСР і союзних республік, іншими законодавчими актами Союзу РСР і цим Кодексом.	
<p>Стаття 104. Зміна договору найму жилого приміщення на вимогу члена сім'ї наймача</p> <p>Член сім'ї наймача вправі вимагати, за згодою інших членів сім'ї, які проживають разом з ним, укладення з ним окремого договору найму, якщо жилу площу, що припадає на нього, може бути виділено у вигляді приміщення, яке відповідає вимогам статті 63 цього Кодексу.</p> <p>У разі відмовлення членів сім'ї дати згоду на укладення окремого договору найму, а також у разі відмови наймодавця в укладенні такого договору спір може бути вирішено в судовому порядку.</p> <p>Правила, встановлені частиною першою цієї статті, не поширюються на жилі приміщення в будинках підприємств, установ, організацій найважливіших галузей народного господарства (частина перша статті 114), крім випадків, коли наймач одержав приміщення не у зв'язку з трудовими відносинами або коли наймодавець втратив право на його виселення, а також на приміщення в будинках колгоспів.</p>	<p>Стаття 104. Зміна договору найму жилого приміщення на вимогу члена сім'ї наймача</p> <p>Член сім'ї наймача вправі вимагати, за згодою інших членів сім'ї, які проживають разом з ним, укладення з ним окремого договору найму, якщо жилу площу, що припадає на нього, може бути виділено у вигляді приміщення, яке відповідає вимогам статті 63 цього Кодексу.</p> <p>У разі відмовлення членів сім'ї дати згоду на укладення окремого договору найму, а також у разі відмови наймодавця в укладенні такого договору спір може бути вирішено в судовому порядку.</p> <p>Правила, встановлені частиною першою цієї статті, не поширюються на жилі приміщення в будинках підприємств, установ, організацій найважливіших галузей економіки України (частина перша статті 114), крім випадків, коли наймач одержав приміщення не у зв'язку з трудовими відносинами або коли наймодавець втратив право на його виселення, а також на приміщення в будинках колгоспів.</p>
<p>Стаття 106. Зміна договору найму жилого приміщення внаслідок визнання наймачем іншого члена сім'ї</p> <p>Повнолітній член сім'ї наймача вправі за згодою наймача та інших членів сім'ї, які проживають разом з ним, вимагати визнання його наймачем за раніше укладеним договором найму жилого приміщення замість попереднього наймача. Таке ж право у разі смерті наймача або втрати ним права на</p>	<p>Стаття 106. Зміна договору найму жилого приміщення внаслідок визнання наймачем іншого члена сім'ї</p> <p>Повнолітній член сім'ї наймача вправі за згодою наймача та інших членів сім'ї, які проживають разом з ним, вимагати визнання його наймачем за раніше укладеним договором найму жилого приміщення замість попереднього наймача. Таке ж право у разі смерті наймача або втрати ним права на</p>

<p>жале приміщення належить будь-якому членові сім'ї наймача.</p> <p>У разі відмови наймодавця у визнанні члена сім'ї наймачем за договором найму спір може бути вирішено в судовому порядку.</p> <p>Правила, встановлені частиною першої цієї статті, не поширюються на жилі приміщення в будинках підприємств, установ, організацій найважливіших галузей народного господарства (частина перша статті 114), крім випадків, коли наймач одержав жале приміщення не у зв'язку з трудовими відносинами або коли наймодавець втратив право на його виселення, а також на приміщення в будинках колгоспів.</p>	<p>жале приміщення належить будь-якому членові сім'ї наймача.</p> <p>У разі відмови наймодавця у визнанні члена сім'ї наймачем за договором найму спір може бути вирішено в судовому порядку.</p> <p>Правила, встановлені частиною першої цієї статті, не поширюються на жилі приміщення в будинках підприємств, установ, організацій найважливіших галузей економіки України (частина перша статті 114), крім випадків, коли наймач одержав жале приміщення не у зв'язку з трудовими відносинами або коли наймодавець втратив право на його виселення, а також на приміщення в будинках колгоспів.</p>
<p>Стаття 114. Виселення з наданням громадянам іншого жилого приміщення</p> <p>З наданням іншого жилого приміщення може бути виселено:</p> <p>робітників і службовців (разом з проживаючими з ними особами), що припинили трудові відносини з підприємствами, установами, організаціями найважливіших галузей народного господарства, які надали жале приміщення, у зв'язку із звільненням за власним бажанням без поважних причин, або за порушення трудової дисципліни, або за вчинення злочину. Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік списки таких підприємств, установ, організацій затверджуються Радою Міністрів РСР і Радою Міністрів Української РСР;</p>	<p>Стаття 114. Виселення з наданням громадянам іншого жилого приміщення</p> <p>З наданням іншого жилого приміщення може бути виселено:</p> <p>робітників і службовців (разом з проживаючими з ними особами), що припинили трудові відносини з підприємствами, установами, організаціями найважливіших галузей економіки України, які надали жале приміщення, у зв'язку із звільненням за власним бажанням без поважних причин, або за порушення трудової дисципліни, або за вчинення злочину. Відповідно до законодавства України списки таких підприємств, установ, організацій затверджуються Кабінетом Міністрів України;</p>

<p>громадяни, які одержали жилі приміщення в будинках колгоспів, якщо вони виключені з членів колгоспу або вийшли з колгоспу за власним бажанням;</p> <p>громадян, позбавлених батьківських прав, якщо вони проживають спільно з дітьми, відносно яких позбавлені батьківських прав.</p> <p>Надаване громадянам у зв'язку з виселенням інше жиле приміщення повинно знаходитись у межах даного населеного пункту і відповідати встановленим санітарним і технічним вимогам.</p>	<p>громадяни, які одержали жилі приміщення в будинках колгоспів, якщо вони виключені з членів колгоспу або вийшли з колгоспу за власним бажанням;</p> <p>громадян, позбавлених батьківських прав, якщо вони проживають спільно з дітьми, відносно яких позбавлені батьківських прав.</p> <p>Надаване громадянам у зв'язку з виселенням інше жиле приміщення повинно знаходитись у межах даного населеного пункту і відповідати встановленим санітарним і технічним вимогам.</p>
<p>Стаття 115. Виселення з жилих приміщень з наданням громадянам іншого жилого приміщення в інших випадках</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік законодавством Союзу РСР може бути передбачено й інші випадки виселення громадян з наданням іншого жилого приміщення.</p>	<p>Стаття 115. Виселення з жилих приміщень з наданням громадянам іншого жилого приміщення в інших випадках</p> <p>Інші випадки виселення з жилих приміщень з наданням громадянам іншого жилого приміщення можуть бути передбачені законом.</p>
<p>Стаття 119. Категорії осіб, яким може бути надано службові жилі приміщення</p> <p>Перелік категорій робітників, яким може бути надано службові жилі приміщення, встановлюється законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік у випадках, які визначаються Радою Міністрів СРСР, службові жилі приміщення можуть надаватися окремим категоріям військовослужбовців.</p>	<p>Стаття 119. Категорії осіб, яким може бути надано службові жилі приміщення</p> <p>Перелік категорій робітників, яким може бути надано службові жилі приміщення, встановлюється законодавством України.</p> <p>Відповідно до законодавства України у випадках, які визначаються Кабінетом Міністрів України, службові жилі приміщення можуть надаватися окремим категоріям військовослужбовців.</p>

<p>Стаття 120. Службові жилі приміщення у будинках, що належать колгоспам</p> <p>У будинках, що належать колгоспам, включення жилих приміщень до числа службових (у тому числі і в будинках, заселених до введення в дію Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік) і встановлення переліку категорій працівників, яким можуть надаватися такі приміщення, провадяться за рішенням загальних зборів членів колгоспу або зборів уповноважених, затверджуваним виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів.</p>	<p>Стаття 120. Службові жилі приміщення у будинках, що належать колгоспам</p> <p>У будинках, що належать колгоспам, включення жилих приміщень до числа службових (у тому числі і в будинках, заселених до введення в дію законодавства України) і встановлення переліку категорій працівників, яким можуть надаватися такі приміщення, провадяться за рішенням загальних зборів членів колгоспу або зборів уповноважених, затверджуваним виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів.</p>
<p>Стаття 121. Порядок надання службових жилих приміщень</p> <p>Порядок надання службових жилих приміщень установлюється законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР.</p> <p>Службові жилі приміщення надаються за рішенням адміністрації підприємства, установи, організації, правління колгоспу, органу управління іншої кооперативної та іншої громадської організації.</p>	<p>Стаття 121. Порядок надання службових жилих приміщень</p> <p>Порядок надання службових жилих приміщень установлюється цим Кодексом та іншими актами законодавства України.</p> <p>Службові жилі приміщення надаються за рішенням адміністрації підприємства, установи, організації, правління колгоспу, органу управління іншої кооперативної та іншої громадської організації.</p>
<p>Стаття 122. Ордер на службове жите приміщення</p> <p>На підставі рішення про надання службового жилого приміщення виконавчий комітет районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів видає громадянину спеціальний ордер, який є єдиною підставою для вселення у надане службове жите приміщення.</p>	<p>Стаття 122. Ордер на службове жите приміщення</p> <p>На підставі рішення про надання службового жилого приміщення виконавчий комітет районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів видає громадянину спеціальний ордер, який є єдиною підставою для вселення у надане службове жите приміщення.</p>

<p>Народному депутату України спеціальний ордер видається Управлінням справами Верховної Ради України.</p> <p>Форма ордера встановлюється Радою Міністрів Української РСР.</p>	<p>Народному депутату України спеціальний ордер видається Управлінням справами Верховної Ради України.</p> <p>Форма ордера встановлюється Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 123. Порядок користування службовими жилими приміщеннями</p> <p>Порядок користування службовими жилими приміщеннями встановлюється законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР.</p> <p>До користування службовими жилими приміщеннями застосовуються правила про договір найму жилого приміщення, крім правил, передбачених статтями 73 - 76, 79 - 83, 85, 90, частиною шостою статті 101, статтями 103 - 106 цього Кодексу.</p>	<p>Стаття 123. Порядок користування службовими жилими приміщеннями</p> <p>Порядок користування службовими жилими приміщеннями встановлюється цим Кодексом та іншими актами законодавства України.</p> <p>До користування службовими жилими приміщеннями застосовуються правила про договір найму жилого приміщення, крім правил, передбачених статтями 73 - 76, 79 - 83, 85, 90, частиною шостою статті 101, статтями 103 - 106 цього Кодексу.</p>
<p>Стаття 134. Облік громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу</p> <p>На облік бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу беруться громадяни, які постійно проживають у даному населеному пункті (якщо інше не встановлене законодавством Союзу РСР і Української РСР) і потребують поліпшення житлових умов.</p> <p>Потребуючими поліпшення житлових умов визнаються громадяни, які мають право бути взятими на облік для одержання жилих приміщень у будинках державного і громадського житлового фонду (стаття 34), а також громадяни, забезпечені жилою площею нижче за рівень, що</p>	<p>Стаття 134. Облік громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу</p> <p>На облік бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу беруться громадяни, які постійно проживають у даному населеному пункті (якщо інше не встановлене законодавством України) і потребують поліпшення житлових умов.</p> <p>Потребуючими поліпшення житлових умов визнаються громадяни, які мають право бути взятими на облік для одержання жилих приміщень у будинках державного і громадського житлового фонду (стаття 34), а також громадяни, забезпечені жилою площею нижче за рівень, що</p>

визначається Радою Міністрів Української РСР і Українською республіканською радою професійних спілок.

Законодавством ~~Союзу РСР і Української РСР~~ може бути встановлено й інші підстави для взяття громадян на облік бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу.

Облік громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу, здійснюється у виконавчому комітеті районної, міської, районної в місті, селищної, сільської Ради народних депутатів. Облік бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях, при яких організуються кооперативи, здійснюється за місцем роботи, а за їх бажанням - також у виконавчому комітеті Ради народних депутатів. Нарівні з ними беруться на облік громадяни, які залишили роботу на цих підприємствах, в установах, організаціях у зв'язку з виходом на пенсію, а також особи, зазначені в частині другій статті 37 цього Кодексу.

Порядок обліку громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу, встановлюється законодавством ~~Союзу РСР і Української РСР~~.

Правила обліку громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу, затверджуються Радою Міністрів Української РСР і Українською республіканською радою професійних спілок.

Громадяни, які перебувають на обліку бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу, вносяться до

визначається **Кабінетом Міністрів України** і Українською республіканською радою професійних спілок.

Законодавством **України** може бути встановлено й інші підстави для взяття громадян на облік бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу.

Облік громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу, здійснюється у виконавчому комітеті районної, міської, районної в місті, селищної, сільської Ради народних депутатів. Облік бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях, при яких організуються кооперативи, здійснюється за місцем роботи, а за їх бажанням - також у виконавчому комітеті Ради народних депутатів. Нарівні з ними беруться на облік громадяни, які залишили роботу на цих підприємствах, в установах, організаціях у зв'язку з виходом на пенсію, а також особи, зазначені в частині другій статті 37 цього Кодексу.

Порядок обліку громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу, встановлюється законодавством **України**.

Правила обліку громадян, які бажають вступити до житлово-будівельного кооперативу, затверджуються **Кабінетом Міністрів України** і Українською республіканською радою професійних спілок.

Громадяни, які перебувають на обліку бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу, вносяться до

<p>єдиного державного реєстру громадян, які потребують поліпшення житлових умов.</p>	<p>єдиного державного реєстру громадян, які потребують поліпшення житлових умов.</p>
<p>Стаття 135. Умови прийому громадян до членів житлово-будівельного кооперативу</p> <p>Умови прийому громадян до членів житлово-будівельного кооперативу встановлюються законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими актами законодавства Української РСР.</p>	<p>Стаття 135. Умови прийому громадян до членів житлово-будівельного кооперативу</p> <p>Умови прийому громадян до членів житлово-будівельного кооперативу встановлюються цим Кодексом та іншими актами законодавства України.</p>
<p>Стаття 136. Черговість прийому до членів житлово-будівельного кооперативу</p> <p>Громадяни, які перебувають на обліку бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу, приймаються до членів організованого кооперативу в порядку черговості.</p> <p>Черговість прийому до членів кооперативу визначається за часом взяття на облік бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу (включення до списків осіб, які користуються правом першочергового вступу до кооперативу).</p> <p>У першу чергу до членів житлово-будівельного кооперативу приймаються громадяни, які перебувають на обліку для одержання жилих приміщень у будинках державного або громадського житлового фонду, а також громадяни, зазначені в статті 45 цього Кодексу.</p> <p>Поза чергою до членів житлово-будівельного кооперативу приймаються громадяни, які користуються</p>	<p>Стаття 136. Черговість прийому до членів житлово-будівельного кооперативу</p> <p>Громадяни, які перебувають на обліку бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу, приймаються до членів організованого кооперативу в порядку черговості.</p> <p>Черговість прийому до членів кооперативу визначається за часом взяття на облік бажаючих вступити до житлово-будівельного кооперативу (включення до списків осіб, які користуються правом першочергового вступу до кооперативу).</p> <p>У першу чергу до членів житлово-будівельного кооперативу приймаються громадяни, які перебувають на обліку для одержання жилих приміщень у будинках державного або громадського житлового фонду, а також громадяни, зазначені в статті 45 цього Кодексу.</p> <p>Поза чергою до членів житлово-будівельного кооперативу приймаються громадяни, які користуються</p>

правом позачергового одержання жилих приміщень у будинках державного або громадського житлового фонду (стаття 46), а також громадяни, зазначені в статті 171 цього Кодексу.

Законодавством ~~Союзу РСР і Української РСР~~ право першочергового та позачергового прийому до членів житлово-будівельного кооперативу може бути надано й іншим громадянам.

До членів діючого житлово-будівельного кооперативу приймаються насамперед громадяни, які користуються переважним правом на вступ до даного кооперативу, а в разі їх відсутності - інші громадяни відповідно до черговості, встановленої в цій статті, якщо інше не передбачено законодавством ~~Союзу РСР~~.

Стаття 137. Порядок організації і діяльності житлово-будівельних кооперативів

Житлово-будівельні кооперативи організуються при виконавчих комітетах місцевих Рад народних депутатів, при підприємствах, установах і організаціях.

Рішення про організацію кооперативів при підприємствах, установах, організаціях приймаються з урахуванням пропозицій трудових колективів.

Порядок організації та діяльності житлово-будівельних кооперативів встановлюється законодавством Союзу РСР, цим Кодексом, Примірним статутом житлово-будівельного

правом позачергового одержання жилих приміщень у будинках державного або громадського житлового фонду (стаття 46), а також громадяни, зазначені в статті 171 цього Кодексу.

Законодавством **України** право першочергового та позачергового прийому до членів житлово-будівельного кооперативу може бути надано й іншим громадянам.

До членів діючого житлово-будівельного кооперативу приймаються насамперед громадяни, які користуються переважним правом на вступ до даного кооперативу, а в разі їх відсутності - інші громадяни відповідно до черговості, встановленої в цій статті, якщо інше не передбачено законодавством.

Стаття 137. Порядок організації і діяльності житлово-будівельних кооперативів

Житлово-будівельні кооперативи організуються при виконавчих комітетах місцевих Рад народних депутатів, при підприємствах, установах і організаціях.

Рішення про організацію кооперативів при підприємствах, установах, організаціях приймаються з урахуванням пропозицій трудових колективів.

Порядок організації та діяльності житлово-будівельних кооперативів встановлюється цим Кодексом, Примірним статутом житлово-будівельного кооперативу та іншими актами законодавства України.

<p>кооперативу та іншими актами законодавства Української РСР.</p> <p>Примірний статут житлово-будівельного кооперативу затверджується Радою Міністрів Українській РСР.</p> <p>Житлово-будівельний кооператив діє на основі статуту, прийнятого відповідно до Примірного статуту житлово-будівельного кооперативу загальними зборами громадян, які вступають до організованого кооперативу, і зареєстрованого в установленому порядку.</p> <p>Громадяни, яких включено до затвердженого виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів списку осіб, що вступають до організованого житлово-будівельного кооперативу, вважаються членами цього кооперативу з дня реєстрації статуту, а громадяни, яких прийнято до діючого житлово-будівельного кооперативу, - з дня затвердження виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів рішення загальних зборів членів кооперативу про прийом до кооперативу.</p>	<p>Примірний статут житлово-будівельного кооперативу затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Житлово-будівельний кооператив діє на основі статуту, прийнятого відповідно до Примірного статуту житлово-будівельного кооперативу загальними зборами громадян, які вступають до організованого кооперативу, і зареєстрованого в установленому порядку.</p> <p>Громадяни, яких включено до затвердженого виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів списку осіб, що вступають до організованого житлово-будівельного кооперативу, вважаються членами цього кооперативу з дня реєстрації статуту, а громадяни, яких прийнято до діючого житлово-будівельного кооперативу, - з дня затвердження виконавчим комітетом районної, міської, районної в місті Ради народних депутатів рішення загальних зборів членів кооперативу про прийом до кооперативу.</p>
<p>Стаття 151. Обов'язки власника по забезпеченню схоронності жилого будинку (квартири)</p> <p>Громадяни, які мають у приватній власності жилий будинок (квартиру), зобов'язані забезпечувати його схоронність, провадити за свій рахунок поточний і капітальний ремонт, утримувати в порядку придомову територію.</p>	<p>Стаття 151. Обов'язки власника по забезпеченню схоронності жилого будинку (квартири)</p> <p>Громадяни, які мають у приватній власності жилий будинок (квартиру), зобов'язані забезпечувати його схоронність, провадити за свій рахунок поточний і капітальний ремонт, утримувати в порядку придомову територію.</p>

<p>Безгосподарне утримання громадянином належного йому будинку (квартири) тягне за собою наслідки, передбачені Цивільним кодексом Української РСР.</p>	<p>Безгосподарне утримання громадянином належного йому будинку (квартири) тягне за собою наслідки, передбачені Цивільним кодексом України.</p>
<p>Стаття 155. Гарантії прав громадян, які мають у приватній власності жилий будинок (квартиру)</p> <p>Жилі будинки (квартири), що є у приватній власності громадян, не може бути в них вилучено, власника не може бути позбавлено права користування жилим будинком (квартирою), крім випадків, установлених законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p>	<p>Стаття 155. Гарантії прав громадян, які мають у приватній власності жилий будинок (квартиру)</p> <p>Жилі будинки (квартири), що є у приватній власності громадян, не може бути в них вилучено, власника не може бути позбавлено права користування жилим будинком (квартирою), крім випадків, установлених законодавством України.</p>
<p>Стаття 173. Спорудження на новому місці жилих будинків, будівель та пристроїв для громадян, будинки яких підлягають знесенню</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік у випадках, установлених Радою Міністрів СРСР, для громадян, будинки яких підлягають знесенню, за їх бажанням споруджуються на новому місці жилі будинки, будівлі та пристрої і передаються цим громадянам в приватну власність. При цьому відшкодування вартості жилих будинків, будівель та пристроїв, що зносяться, не провадиться.</p>	<p>Стаття 173. Спорудження на новому місці жилих будинків, будівель та пристроїв для громадян, будинки яких підлягають знесенню</p> <p>Відповідно до законодавства України у випадках, установлених Кабінетом Міністрів України, для громадян, будинки яких підлягають знесенню, за їх бажанням споруджуються на новому місці жилі будинки, будівлі та пристрої і передаються цим громадянам в приватну власність. При цьому відшкодування вартості жилих будинків, будівель та пристроїв, що зносяться, не провадиться.</p>
<p>Стаття 174. Порядок надання квартир, відшкодування вартості будинків (квартир), будівель та пристроїв, що зносяться, і умови їх перенесення</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік порядок надання квартир, розміри і</p>	<p>Стаття 174. Порядок надання квартир, відшкодування вартості будинків (квартир), будівель та пристроїв, що зносяться, і умови їх перенесення</p> <p>Відповідно до законодавства України порядок надання квартир, розміри і порядок відшкодування вартості будинків</p>

<p>порядок відшкодування вартості будинків (квартир), будівель та пристроїв, що зносяться, і умови, за яких провадиться їх перенесення, встановлюються Радою Міністрів СРСР.</p>	<p>(квартир), будівель та пристроїв, що зносяться, і умови, за яких провадиться їх перенесення, встановлюються Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 177. Обов'язки громадян по забезпеченню схоронності жилих будинків</p> <p>Громадяни зобов'язані забезпечувати схоронність жилих приміщень, бережно ставитися до санітарно-технічного та іншого обладнання, до об'єктів благоустрою, додержувати правил утримання жилого будинку і придомової території, правил пожежної безпеки, додержувати чистоти і порядку в під'їздах, кабінах ліфтів, на сходових клітках і в інших місцях загального користування.</p> <p>Наймачі жилих приміщень на умовах і в порядку, що визначаються законодавством Української РСР, повинні провадити за свій рахунок поточний ремонт жилих приміщень, а при звільненні приміщення - здати його в належному стані. Такі ж обов'язки покладаються на членів житлово-будівельного кооперативу.</p> <p>Якщо необхідність у проведенні внутріквартирного поточного ремонту викликана пошкодженням частин будинку, інженерного обладнання або зв'язана з капітальним ремонтом будинку чи його конструктивних частин, цей ремонт провадиться наймодавцем (житлово-будівельним кооперативом) або за його рахунок.</p> <p>Перелік робіт, що належать до внутріквартирного поточного ремонту, встановлюється правилами користування жилими приміщеннями, утримання жилого будинку і</p>	<p>Стаття 177. Обов'язки громадян по забезпеченню схоронності жилих будинків</p> <p>Громадяни зобов'язані забезпечувати схоронність жилих приміщень, бережно ставитися до санітарно-технічного та іншого обладнання, до об'єктів благоустрою, додержувати правил утримання жилого будинку і придомової території, правил пожежної безпеки, додержувати чистоти і порядку в під'їздах, кабінах ліфтів, на сходових клітках і в інших місцях загального користування.</p> <p>Наймачі жилих приміщень на умовах і в порядку, що визначаються законодавством України, повинні провадити за свій рахунок поточний ремонт жилих приміщень, а при звільненні приміщення - здати його в належному стані. Такі ж обов'язки покладаються на членів житлово-будівельного кооперативу.</p> <p>Якщо необхідність у проведенні внутріквартирного поточного ремонту викликана пошкодженням частин будинку, інженерного обладнання або зв'язана з капітальним ремонтом будинку чи його конструктивних частин, цей ремонт провадиться наймодавцем (житлово-будівельним кооперативом) або за його рахунок.</p> <p>Перелік робіт, що належать до внутріквартирного поточного ремонту, встановлюється правилами користування жилими приміщеннями, утримання жилого будинку і</p>

<p>придомової території та Типовим договором найму жилого приміщення.</p>	<p>придомової території та Типовим договором найму жилого приміщення.</p>
<p>Стаття 180. Експлуатація та ремонт державного житлового фонду в містах і селищах міського типу</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік експлуатація та ремонт державного житлового фонду (незалежно від відомчої належності) у містах і селищах міського типу здійснюються єдиними житлово-експлуатаційними і єдиними ремонтно-будівельними службами в порядку, встановлюваному Радою Міністрів СРСР і Радою Міністрів Української РСР.</p>	<p>Стаття 180. Експлуатація та ремонт державного житлового фонду в містах і селищах міського типу</p> <p>Відповідно до законодавства України експлуатація та ремонт державного житлового фонду (незалежно від відомчої належності) у містах і селищах міського типу здійснюються єдиними житлово-експлуатаційними і єдиними ремонтно-будівельними службами в порядку, встановлюваному Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 183. Планування капітального ремонту державного житлового фонду</p> <p>У державних планах економічного і соціального розвитку Української РСР встановлюються завдання виконавчим комітетам обласних, міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів, міністерствам, державним комітетам і відомствам Української РСР по капітальному ремонту житлового фонду, що перебуває у їх віданні.</p>	<p>Стаття 183. Планування капітального ремонту державного житлового фонду</p> <p>У державних планах економічного і соціального розвитку України встановлюються завдання виконавчим комітетам обласних, міських (міст республіканського підпорядкування) Рад народних депутатів, міністерствам, державним комітетам і відомствам України по капітальному ремонту житлового фонду, що перебуває у їх віданні.</p>
<p>Стаття 187. Фінансування затрат на експлуатацію та ремонт будинків житлово-будівельних кооперативів</p> <p>Фінансування затрат на експлуатацію та ремонт будинків житлово-будівельних кооперативів здійснюється за рахунок коштів кооперативів.</p>	<p>Стаття 187. Фінансування затрат на експлуатацію та ремонт будинків житлово-будівельних кооперативів</p> <p>Фінансування затрат на експлуатацію та ремонт будинків житлово-будівельних кооперативів здійснюється за рахунок коштів кооперативів.</p>

<p>Розміри внесків членів житлово-будівельних кооперативів на проведення капітального ремонту жилих будинків кооперативів установлюються Радою Міністрів Української РСР.</p>	<p>Розміри внесків членів житлово-будівельних кооперативів на проведення капітального ремонту жилих будинків кооперативів установлюються Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 188. Матеріально-технічне забезпечення експлуатації та ремонту житлового фонду</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік матеріально-технічні ресурси, необхідні для експлуатації та ремонту державного і громадського житлового фонду та фонду житлово-будівельних кооперативів, виділяються відповідно до норм їх витрачання Радам Міністрів союзних республік, міністерствам, державним комітетам і відомствам СРСР у порядку, встановлюваному Радою Міністрів СРСР.</p>	<p>Стаття 188. Матеріально-технічне забезпечення експлуатації та ремонту житлового фонду</p> <p>Матеріально-технічні ресурси, необхідні для експлуатації та ремонту державного і громадського житлового фонду та фонду житлово-будівельних кооперативів, виділяються відповідно до норм їх витрачання у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Стаття 189. Відповідальність за неналежне використання житлового фонду та інші порушення житлового законодавства</p> <p>Особи, винні:</p> <ul style="list-style-type: none"> у порушенні порядку взяття на облік та ведення єдиного державного реєстру громадян, потребуючих поліпшення житлових умов, зняття з обліку і надання громадянам жилих приміщень; у недодержанні встановлених строків заселення жилих будинків і жилих приміщень; у порушенні правил користування жилими приміщеннями, санітарного утримання місць загального 	<p>Стаття 189. Відповідальність за неналежне використання житлового фонду та інші порушення житлового законодавства</p> <p>Особи, винні:</p> <ul style="list-style-type: none"> у порушенні порядку взяття на облік та ведення єдиного державного реєстру громадян, потребуючих поліпшення житлових умов, зняття з обліку і надання громадянам жилих приміщень; у недодержанні встановлених строків заселення жилих будинків і жилих приміщень; у порушенні правил користування жилими приміщеннями, санітарного утримання місць загального

<p>користування, сходових кліток, ліфтів, під'їздів, придомових територій;</p> <p>у незаконному переобладнанні та/або переплануванні жилих будинків (квартир), інших жилих приміщень, призначених та придатних для постійного або тимчасового проживання, нежилых приміщень, розташованих у жилих будинках, та/або використанні їх не за призначенням;</p> <p>у порушенні правил експлуатації жилих будинків, жилих приміщень та інженерного обладнання, у безгосподарному їх утриманні;</p> <p>у псуванні жилих будинків, жилих приміщень, їх обладнання та об'єктів благоустрою;</p> <p>несуть кримінальну, адміністративну або іншу відповідальність згідно з законодавством Союзу РСР і Української РСР.</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік законодавством Союзу РСР і Української РСР може бути встановлено відповідальність і за інші порушення житлового законодавства.</p>	<p>користування, сходових кліток, ліфтів, під'їздів, придомових територій;</p> <p>у незаконному переобладнанні та/або переплануванні жилих будинків (квартир), інших жилих приміщень, призначених та придатних для постійного або тимчасового проживання, нежилых приміщень, розташованих у жилих будинках, та/або використанні їх не за призначенням;</p> <p>у порушенні правил експлуатації жилих будинків, жилих приміщень та інженерного обладнання, у безгосподарному їх утриманні;</p> <p>у псуванні жилих будинків, жилих приміщень, їх обладнання та об'єктів благоустрою;</p> <p>несуть кримінальну, адміністративну або іншу відповідальність згідно з законодавством України.</p> <p>Відповідно до законодавства України може бути встановлено відповідальність і за інші порушення житлового законодавства.</p>
<p>Стаття 192. Забезпечення жилими приміщеннями громадян, направлених за кордон</p> <p>Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік громадяни, направлені на роботу за кордон, забезпечуються жилими приміщеннями у місці перебування в порядку і на умовах, які визначаються Радою Міністрів СРСР.</p>	<p>Стаття 192. Забезпечення жилими приміщеннями громадян, направлених за кордон</p> <p>Відповідно до законодавства України громадяни, направлені на роботу за кордон, забезпечуються жилими приміщеннями у місці перебування в порядку і на умовах, які визначаються Кабінетом Міністрів України.</p>

Стаття 193. Міжнародні договори

Відповідно до Основ житлового законодавства Союзу РСР і союзних республік, якщо міжнародним договором СРСР встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить радянське житлове законодавство, то застосовуються правила міжнародного договору.

Такий же порядок застосовується щодо житлового законодавства Української РСР, якщо в міжнародному договорі Української РСР встановлено інші правила, ніж передбачені житловим законодавством Української РСР.

Стаття 193. Міжнародні договори

Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені відповідними актами житлового законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Народний депутат України

Р.О. Стефанчук



СЕДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: СТЕФАНЧУК РУСЛАН ОЛЕКСІЙОВИЧ

Сертифікат: 2B6C7DF9A3891DA10400000062EE1500EAA78601

Дійсний до: 14.05.2021 23:59:59

Апарат Верховної Ради України
№ 2д9/1-2020/196595 від 29.10.2020



247243