

## ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

до про'кту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників”

Зміст положення (норми) чинного акта законодавства	Зміст відповідного положення (норми) про'кту акта
<b>Кодекс законів про працю України</b>	
<p><b>Стаття 36.</b> Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) угода сторін;</li> <li>2) закінчення строку (<a href="#">пункти 2 і 3 статті 23</a>), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;</li> <li>3) призов або вступ працівника або <del>власника—фізичної особи</del> на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до <a href="#">частин третьої та четвертої</a> статті 119 цього Кодексу;</li> <li>4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (<a href="#">статті 38, 39</a>), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (<a href="#">статті 40, 41</a>) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (<a href="#">стаття 45</a>);</li> <li>5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>7<sup>1</sup>) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам <a href="#">Закону України</a> "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або</li> </ol>	<p><b>Стаття 36.</b> Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) угода сторін;</li> <li>2) закінчення строку (<a href="#">пункти 2 і 3 статті 23</a>), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;</li> <li>3) призов або вступ працівника або <b>фізичної особи, яка використовує найману працю</b>, на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до <a href="#">частин третьої та четвертої</a> статті 119 цього Кодексу;</li> <li>4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (<a href="#">статті 38, 39</a>), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (<a href="#">статті 40, 41</a>) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (<a href="#">стаття 45</a>);</li> <li>5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>7<sup>1</sup>) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам <a href="#">Закону України</a> "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися</li> </ol>

<p>іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;</p> <p>72) з підстав, передбачених <u>Законом України "Про очищення влади"</u>;</p> <p>73) 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> <p>8) підстави, передбачені контрактом;</p> <p>9) підстави, передбачені іншими законами.</p> <p>У випадках, передбачених пунктами 7, 7<sup>1</sup> і 7<sup>3</sup> 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<sup>2</sup>, особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України "Про очищення влади"</p> <p>.....</p>	<p>або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;</p> <p>72) з підстав, передбачених <u>Законом України "Про очищення влади"</u>;</p> <p>73) 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> <p>8) підстави, передбачені контрактом;</p> <p>9) підстави, передбачені іншими законами;</p> <p><b><u>10) смерть фізичної особи, яка використовує найману працю, або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;</u></b></p> <p><b><u>11) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;</u></b></p> <p>У випадках, передбачених пунктами 7, 7<sup>1</sup> і 7<sup>3</sup> 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<sup>2</sup>, особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України "Про очищення влади"</p> <p>.....</p>
<p><b>Стаття 40.</b> 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>.....</p> <p>10) призову або мобілізації <del>власника</del> — <del>фізичної особи</del> під час особливого періоду;</p>	<p><b>Стаття 40.</b> 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>.....</p> <p>10) призову або мобілізації <b><u>фізичної особи, яка використовує найману працю,</u></b> під час особливого періоду</p>

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

Крім підстав, передбачених [статтею 40](#) 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 органів доходів і зборів, 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<sup>1</sup>) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого 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;

5) припинення повноважень посадових осіб.

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<sup>10</sup>, 166<sup>12</sup>, 188<sup>44</sup>](#) Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог [частини третьої статті 40](#), а у

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

Крім підстав, передбачених [статтею 40](#) 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 органів доходів і зборів, 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<sup>1</sup>) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого 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;

**31) вчинення домашнім працівником умисних, протиправних дій, які завдали або могли завдати шкоди життю чи здоров'ю членів домогосподарства;**

**32) відсутності домашнього працівника на роботі протягом більш як 5 днів підряд або більш як 10 календарних днів протягом 3-х місяців підряд, якщо ним не було письмово повідомлено та надано підтвердження про поважність причин своєї відсутності;**

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

5) припинення повноважень посадових осіб.

Власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення

<p>випадках, передбачених <a href="#">пунктами 2 і 3 частини першої</a> цієї статті, - також вимог <a href="#">статті 43</a> цього Кодексу.</p> <p>Розірвання договору у випадку, передбаченому <a href="#">пунктом 4</a> частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.</p>	<p>нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених <a href="#">статтями 166<sup>10</sup>, 166<sup>12</sup>, 188<sup>44</sup></a> Кодексу України про адміністративні правопорушення.</p> <p>Розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою (<b><a href="#">за виключенням пунктів 3<sup>1</sup> та 3<sup>2</sup></a></b>) і другою цієї статті, проводиться з додержанням вимог <a href="#">частини третьої статті 40</a>, а у випадках, передбачених <a href="#">пунктами 2 і 3 частини першої</a> цієї статті, - також вимог <a href="#">статті 43</a> цього Кодексу.</p> <p>Розірвання договору у випадку, передбаченому <a href="#">пунктом 4</a> частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.</p>
<p><b>Стаття 43.</b> 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 <a href="#">пунктами 1</a> (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), <a href="#">2-5, 7 статті 40</a> і <a href="#">пунктами 2 і 3 статті 41</a> 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><b>Стаття 43.</b> 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 <a href="#">пунктами 1</a> (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації, <b><a href="#">а також припинення трудового договору з домашнім працівником з ініціативи роботодавця відповідно до статті 173<sup>6</sup></a></b>), <a href="#">2-5, 7 статті 40</a> і <a href="#">пунктами 2 і 3 статті 41</a> 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><b>Стаття 43<sup>-1</sup>.</b> Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</p>	<p><b>Стаття 43<sup>-1</sup>.</b> 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"> <li>ліквідації підприємства, установи, організації;</li> <li>незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;</li> <li>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;</li> <li>поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;</li> <li>звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;</li> <li>звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;</li> <li>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 <a href="#">Закону України</a> "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;</li> <li>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;</li> </ul>	<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"> <li>ліквідації підприємства, установи, організації;</li> <li>незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;</li> <li>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;</li> <li>поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;</li> <li>звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;</li> <li>звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;</li> <li>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 <a href="#">Закону України</a> "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;</li> <li>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;</li> </ul>
---	---

<p>призову або мобілізації <del>власника — фізичної особи</del> під час особливого періоду.</p> <p><b>Відсутня норма</b></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>призову або мобілізації під час особливого періоду <u><b>фізичної особи, яка використовує найману працю;</b></u></p> <p><u><b>звільнення домашнього працівника.</b></u></p> <p>Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p>
<p><b>Стаття 47.</b> 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 <u>статті 116</u> цього Кодексу.</p> <p>У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.</p> <p>У разі мобілізації <del>власника — фізичної особи</del> свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.</p>	<p><b>Стаття 47.</b> 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 <u>статті 116</u> цього Кодексу.</p> <p>У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.</p> <p>У разі мобілізації <u><b>фізичної особи, яка використовує найману працю,</b></u> свої обов'язки, визначені цією статтею, <b>вона повинна</b> виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.</p> <p><u><b>На фізичну особу, яка використовує працю домашніх працівників вимоги цієї статті поширюються з урахуванням положень глави XI-A цього Кодексу.</b></u></p>
<p><b>Стаття 48.</b> Трудові книжки</p> <p>Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.</p> <p>Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації.</p>	<p><b>Стаття 48.</b> Трудові книжки</p> <p>Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.</p> <p>Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів, <u><b>крім випадків, передбачених цим Кодексом.</b></u> Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів</p>

	вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації.
<p><b>Стаття 49<sup>2</sup>.</b> Порядок вивільнення працівників.</p> <p>...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.</p>	<p><b>Стаття 49<sup>2</sup>.</b> Порядок вивільнення працівників</p> <p>...Вимоги частин першої - третьої цієї статті не застосовуються <u>до домашніх працівників, а також</u> 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.</p>
<p><b>Стаття 62.</b> Обмеження надурочних робіт</p> <p>...Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;</li> <li>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.</li> </ol>	<p><b>Стаття 62.</b> Обмеження надурочних робіт</p> <p>...Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;</li> <li>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.</li> </ol>



	<p><b><u>6) при необхідності виконання домашніми працівниками невідкладних робіт, якщо це впливає чи може вплинути на нормальне функціонування домогосподарства, а також на життя, здоров'я чи життєво важливі інтереси членів домогосподарства;</u></b></p>
<p><b>Стаття 71.</b> 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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;</li> <li>2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;</li> <li>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;</li> <li>4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.</li> </ol> <p>Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.</p>	<p><b>Стаття 71.</b> 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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;</li> <li>2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;</li> <li>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;</li> <li>4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;</li> </ol> <p><b><u>5) при необхідності виконання домашніми працівниками невідкладних робіт, якщо це впливає чи може вплинути на нормальне функціонування домогосподарства, а також на життя, здоров'я чи життєво важливі інтереси членів домогосподарства.</u></b></p> <p>Залучення працівників (<b><u>крім домашніх працівників</u></b>) до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.</p>



<p><b>Стаття 153.</b> 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, крім випадків укладення між працівником та власником або уповноваженим ним органом трудового договору про дистанційну роботу.</p> <p>.....</p> <p>При виконанні дистанційної роботи власник або уповноважений ним орган відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.</p>	<p><b>Стаття 153.</b> 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, крім випадків укладення між працівником та власником або уповноваженим ним органом трудового договору про дистанційну роботу, <u>а також при використанні праці домашніх працівників (за виключенням працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці).</u></p> <p>.....</p> <p>При виконанні дистанційної роботи <u>або при використанні праці домашніх працівників</u> власник або уповноважений ним орган відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання роботи.</p>
<p><b>Відсутня глава</b></p>	<p><b>Глава XI-A</b></p> <p><b>ПРАЦЯ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ</b></p>
<p><b>Відсутня стаття</b></p>	<p><b>Стаття 173<sup>2</sup>.</b> Домашні працівники та поняття домашньої праці</p> <p>Домашній працівник – фізична особа, яка займається домашньою працею в рамках трудових відносин з роботодавцем.</p> <p>Домашня праця – це робота, яка виконується на умовах трудового договору (контракту) з метою обслуговування <b>домогосподарства</b>.</p> <p>Не вважається домашньою працею робота з обслуговування <b>домогосподарства</b>, яка здійснюється особою нерегулярно, але не <b>більше 40</b> годин на місяць.</p> <p>Для цілей цієї глави:</p>

	<p><b>Домогосподарством</b> вважається сукупність осіб, які спільно проживають в у одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують та витрачають кошти. Ці особи можуть перебувати у родинних стосунках або стосунках свояцтва, не перебувати у будь-яких з цих стосунків, або бути і в тих, і в інших стосунках. Домогосподарство може складатися з однієї особи</p> <p>Роботодавцем вважається фізична особа, яка є одним із членів домогосподарства.</p>
Відсутня стаття	<p><b>Стаття 173<sup>3</sup>.</b> Правовий статус домашніх працівників та особливості його регулювання</p> <p>З урахуванням специфіки домашньої праці та особливостей умов праці, передбачених цим Кодексом, домашні працівники користуються усіма трудовими правами та гарантіями, передбаченими законодавством про працю, <b>в тому числі на безпечні та здорові умови праці.</b></p> <p>З домашніми працівниками укладається трудовий договір (контракт), який є основним документом для виникнення, зміни та припинення трудових відносин та взаємних прав та обов'язків, що з них виникають, а також для допуску домашнього працівника до роботи після здійснення <b>роботодавцем</b> 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 домашнього працівника на роботу.</p> <p>Трудовий договір (контракт), укладається в письмовій формі у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожній із сторін.</p> <p>Укладений з домашнім працівником трудовий договір (контракт) обов'язково має містити:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) повне ім'я та адресу роботодавця та працівника;</li> <li>2) місце роботи домашнього працівника;</li> </ol>

	<p>3) дату початку дії договору та, у випадку укладення строкового трудового договору (контракту), дату його закінчення;</p> <p>4) вид та обсяг роботи домашнього працівника;</p> <p><b>5) розмір заробітної плати, спосіб розрахунку та терміни її виплати;</b></p> <p>6) тривалість робочого часу і відпочинку для домашнього працівника, <b>зокрема умови надання щорічної оплачуваної відпустки;</b></p> <p>Трудовий договір (контракт), укладений з домашнім працівником може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством права, гарантії, соціально-побутові пільги та взаємні зобов'язання сторін.</p> <p>Сторони самостійно вирішують питання щодо необхідності ведення первинної облікової документації та трудової книжки домашнього працівника.</p> <p>Не допускається прийняття на роботу домашніми працівниками осіб, молодше 16 років.</p>
<b>Відсутня стаття</b>	<p><b>Стаття 173<sup>4</sup>.</b> Додаткові права, гарантії та умови праці домашніх працівників, які проживають у домогосподарстві</p> <p>У трудовому договорі (контракті) з домашнім працівником може бути передбачено можливість платного чи безоплатного надання роботодавцем житла домашньому працівнику в користування.</p> <p>Надане домашньому працівникові житло має відповідати основним вимогам законодавства, які ставляться до жилих приміщень.</p> <p>У випадку платного надання житла для проживання домашньому працівникові, такі відносини регулюються актами цивільного законодавства, а роботодавець не має права самостійно проводити відрахування із заробітної плати в рахунок плати за користування таким житлом.</p> <p>Домашньому працівникові має бути забезпечена повага до його честі, гідності та недоторканності особистого життя.</p> <p>Домашній працівник не має права без дозволу роботодавця розголошувати будь яку конфіденційну інформацію <b>та персональні дані</b> стосовно членів домогосподарства, яка стала йому відома у зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків та спільним проживанням з ними.</p>
<b>Відсутня стаття</b>	<b>Стаття 173<sup>5</sup>.</b> Робочий час та час відпочинку домашніх працівників.

	<p>На домашніх працівників поширюються загальні положення щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку з урахуванням особливостей, передбачених даною статтею.</p> <p>Якщо у зв'язку із специфікою домашньої праці неможливо дотримати передбачену законом щотижневу тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за місячний обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.</p> <p>Домашній працівник самостійно веде свій облік робочого часу у зручній для нього формі та погоджує його з роботодавцем у визначені за угодою сторін строки, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом).</p> <p>Залучення домашніх працівників до надурочних робіт провадиться за їх письмовою згодою і не повинне перевищувати граничні норми застосування надурочних робіт. <b>Виконання роботи у вихідні, святкові та неробочі дні допускається тільки за письмовою згодою домашнього працівника.</b></p> <p>Робочий день домашнього працівника може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня, при цьому домашній працівник може на власний розсуд розпоряджатися вільним від роботи часом.</p> <p>У особливих випадках, коли у роботодавця може виникнути потенційна необхідність залучення домашнього працівника до домашньої праці, такий працівник може залучатися до чергування.</p> <p>Чергуванням вважається період вільного від роботи часу, яким домашній працівник не може розпоряджатися на власний розсуд, оскільки повинен перебувати в готовності терміново з'явитися за викликом роботодавця з метою подальшого виконання своїх трудових обов'язків.</p> <p>Домашній працівник може бути залучений до чергування не більше одного разу на тиждень.</p> <p>Час перебування домашнього працівника на чергуванні оплачується в розмірі, визначеному трудовим договором (контрактом).</p> <p>На домашніх працівників не поширюються вимоги про обов'язковість погодження чи отримання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації при запровадженні підсумованого обліку робочого часу</p>
--	---

	<p>(<u>стаття 61</u>) та при залученні домашніх працівників до надурочних робіт (<u>стаття 64</u>), роботи у вихідні, святкові та неробочі дні (<u>стаття 71</u>).</p> <p>Час, витрачений домашніми працівниками на супровід членів домогосподарства на відпочинку включається до робочого часу.</p>
<b>Відсутня стаття</b>	<p><b>Стаття 173<sup>6</sup>.</b> Особливості припинення трудового договору (контракту) з домашніми працівниками.</p> <p>Трудовий договір (контракт) з домашнім працівником може бути припинений з ініціативи однієї зі сторін.</p> <p>Про бажання припинення трудового договору (контракту) відповідно до пункту 1 статті 40 цього Кодексу роботодавець повинен повідомити домашнього працівника у строк не менше ніж за 14 днів, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом).</p> <p>Розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи домашнього працівника відбувається у строки та на умовах, передбачених статтями 38, 39 цього Кодексу, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом). Домашній працівник має право негайно розірвати в односторонньому порядку трудовий договір (контракт) з роботодавцем у випадку вчинення щодо нього членами домогосподарства умисних дій, які посягають на честь, гідність або недоторканність особистого життя домашнього працівника.</p> <p>Про факт та підстави припинення трудового договору (контракту) з домашнім працівником роботодавець письмово повідомляє центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом трьох днів з дня звільнення домашнього працівника.</p> <p>Домашній працівник може вимагати від роботодавця внесення ним до трудового договору (контракту) окремого запису про припинення такого трудового договору (контракту).</p>

<p><b>Відсутня стаття</b></p>	<p><b>Стаття 173<sup>7</sup>.</b> Особливості здійснення моніторингу та контролю за додержанням законодавства про працю щодо домашніх працівників</p> <p>Посадова особа центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю має право проводити в домогосподарстві роз'яснювальну роботу про найбільш ефективні способи дотримання законодавства про працю, моніторингу стану його дотримання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин.</p> <p>На запит центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю фізична особа зобов'язана надавати інформацію щодо <b>факту</b> виконання фізичними особами робіт, пов'язаних з обслуговуванням домогосподарства.</p> <p>У разі наявності обґрунтованих даних щодо використання домогосподарством праці інших фізичних осіб, посадовим особам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю має бути забезпечено можливість проведення конфіденційної розмови з фізичною особою, яка виконує роботу, пов'язану з обслуговуванням домогосподарства.</p>
<p><b>Стаття 232.</b> 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><b>Відсутня</b></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 <u>частині третій статті 221</u> і <u>статті 222</u> цього Кодексу;</p>	<p><b>Стаття 232.</b> 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><b>1<sup>1</sup>) домашніх працівників;</b></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 <u>частині третій статті 221</u> і <u>статті 222</u> цього Кодексу;</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 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.

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 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.



**Стаття 233.** Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів

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.

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.

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.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу.

**Стаття 233.** Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів

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, **а для домашніх працівників - з дня припинення трудового договору.**

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.

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.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу.

**Стаття 259.** Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю

Державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - ~~підприємцями~~, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім податкових органів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.

Громадський контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

**Стаття 259.** Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю

Державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, **фізичними особами**, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім податкових органів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.

Громадський контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

<p><b>Стаття 265.</b> Відповідальність за порушення законодавства про працю</p> <p>Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.</p> <p>Юридичні та фізичні особи - <b>підприємці</b>, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:</p> <p>фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження;</p> <p>.....</p>	<p><b>Стаття 265.</b> Відповідальність за порушення законодавства про працю</p> <p>Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.</p> <p>Юридичні та <b>фізичні особи</b>, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:</p> <p>фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків <b><u>(крім випадків, коли платником єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків є сам працівник)</u></b> - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження;</p> <p>.....</p>
<p align="center"><b>Закон України „Про оплату праці”</b></p>	
<p><b>Стаття 30.</b></p> <p>.....</p> <p>Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.</p>	<p><b>Стаття 30.</b></p> <p>.....</p> <p>Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку, <b><u>крім випадків, передбачених законом.</u></b></p>

Закон України «Про охорону праці»	
<p><b>Стаття 5.</b> Права на охорону праці під час укладання трудового договору</p> <p>Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.</p> <p>Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, <del>про надомну роботу</del>) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.</p>	<p><b>Стаття 5.</b> Права на охорону праці під час укладання трудового договору</p> <p>Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.</p> <p>Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.</p>
<p><b>Стаття 14.</b> Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці</p> <p>Працівник зобов'язаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;</li> <li>знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;</li> <li>проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.</li> </ul> <p>Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.</p> <p>При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, про надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан</p>	<p><b>Стаття 14.</b> Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці</p> <p>Працівник зобов'язаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;</li> <li>знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;</li> <li>проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.</li> </ul> <p>Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.</p> <p><b><u>При використанні праці домашніх працівників, а також при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу працівник самостійно несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність</u></b></p>

<p>обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу визначене працівником робоче місце має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами.</p>	<p><b><u>за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання роботи.</u></b> При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу визначене працівником робоче місце має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами.</p>
<p><b>Закон України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”</b></p>	
<p><b>Стаття 22.</b> Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати</p> <p>2. Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, перебування у закладах охорони здоров’я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв’язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій, виплачується Фондом застрахованим особам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією (далі - МСЕК) інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.</p> <p>Оплата перших п’яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця у <a href="#">порядку</a>, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачується</p>	<p><b>Стаття 22.</b> Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати</p> <p>2. Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, перебування у закладах охорони здоров’я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв’язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій, виплачується Фондом застрахованим особам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією (далі - МСЕК) інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.</p> <p>Оплата перших п’яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця у <a href="#">порядку</a>, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачується</p>

Фондом застрахованим особам з інвалідністю, які працюють на підприємствах та в організаціях товариств УТОГ і УТОС, починаючи з першого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

#### Норма відсутня

Застрахованим особам, які працюють на сезонних і тимчасових роботах, допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, надається не більш як за 75 календарних днів протягом календарного року.

У разі настання тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, під час перебування у щорічній (основній чи додатковій) відпустці допомога надається у порядку та розмірах, установлених цим Законом.

#### Стаття 35. Особи, які підлягають страхуванню від нещасного випадку

##### 1. Страхуванню від нещасного випадку підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи - підприємці, особи, які

Фондом застрахованим особам з інвалідністю, які працюють на підприємствах та в організаціях товариств УТОГ і УТОС, починаючи з першого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

**Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачується Фондом застрахованим особам, які працюють домашніми працівниками, починаючи з першого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності у порядку та розмірах, встановлених законодавством.**

Застрахованим особам, які працюють на сезонних і тимчасових роботах, допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, надається не більш як за 75 календарних днів протягом календарного року.

У разі настання тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, під час перебування у щорічній (основній чи додатковій) відпустці допомога надається у порядку та розмірах, установлених цим Законом.

#### Стаття 35. Особи, які підлягають страхуванню від нещасного випадку

##### 1. Страхуванню від нещасного випадку підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) (**крім домашніх працівників, які не беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування**), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських

<p>провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;</p>	<p>установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи - підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, <u>домашні працівники, які беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування</u>, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;</p>
<p align="center"><b>Закон України „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”</b></p>	
<p><b>Стаття 4. Платники єдиного внеску</b>  1. Платниками єдиного внеску є:  1) роботодавці:  підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою - підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців), у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами;  фізичні особи - підприємці, зокрема ті, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, чи за цивільно-правовим договором (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою - підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам</p>	<p><b>Стаття 4. Платники єдиного внеску</b>  1. Платниками єдиного внеску є:  1) роботодавці:  підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою - підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців), у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами;  фізичні особи - підприємці, зокрема ті, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, чи за цивільно-правовим договором (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою - підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам</p>



<p>діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців);</p> <p>фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту);</p> <p>.....</p> <p>4) фізичні особи - підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування;</p> <p>5) особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а саме наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності;</p> <p>5<sup>1</sup>) члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах;</p>	<p>діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців);</p> <p><b><u>фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) (крім випадків використання праці домашніх працівників);</u></b></p> <p>.....</p> <p>4) фізичні особи - підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування;</p> <p>5) особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а саме наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності;</p> <p>5<sup>1</sup>) члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах;</p>
<p><b>Стаття 8.</b> Розмір єдиного внеску та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>1. Розмір єдиного внеску для кожної категорії платників, визначених цим Законом, та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлюються з урахуванням того, що вони повинні забезпечувати застрахованим особам страхові виплати і соціальні послуги, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; фінансування заходів, спрямованих на профілактику страхових випадків; створення резерву коштів для забезпечення страхових виплат та надання соціальних послуг застрахованим особам; покриття адміністративних витрат із забезпечення функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.</p> <p>2. Єдиний внесок не входить до системи оподаткування.</p> <p>3. Кошти, що надходять від сплати єдиного внеску та застосування фінансових санкцій відповідно до цього Закону, не можуть зараховуватися до</p>	<p><b>Стаття 8.</b> Розмір єдиного внеску та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування</p> <p>1. Розмір єдиного внеску для кожної категорії платників, визначених цим Законом, та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлюються з урахуванням того, що вони повинні забезпечувати застрахованим особам страхові виплати і соціальні послуги, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; фінансування заходів, спрямованих на профілактику страхових випадків; створення резерву коштів для забезпечення страхових виплат та надання соціальних послуг застрахованим особам; покриття адміністративних витрат із забезпечення функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.</p> <p>2. Єдиний внесок не входить до системи оподаткування.</p> <p>3. Кошти, що надходять від сплати єдиного внеску та застосування фінансових санкцій відповідно до цього Закону, не можуть зараховуватися до</p>

Державного бюджету України, бюджетів інших рівнів та використовуватися на цілі, не передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

4. Порядок нарахування, обчислення і сплати єдиного внеску визначається цим Законом, в частині адміністрування - [Податковим кодексом України](#), та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику.

5. Єдиний внесок для платників, зазначених у [статті 4](#) цього Закону, встановлюється у розмірі 22 відсотки до визначеної [статтею 7](#) цього Закону бази нарахування єдиного внеску.

У разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску.

При нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи ставка єдиного внеску, встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.

*{Частина шосту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина сьому статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина восьму статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина дев'яту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

Державного бюджету України, бюджетів інших рівнів та використовуватися на цілі, не передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

4. Порядок нарахування, обчислення і сплати єдиного внеску визначається цим Законом, в частині адміністрування - [Податковим кодексом України](#), та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику.

5. Єдиний внесок для платників, зазначених у [статті 4](#) цього Закону, встановлюється у розмірі 22 відсотки до визначеної [статтею 7](#) цього Закону бази нарахування єдиного внеску.

У разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску.

При нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи ставка єдиного внеску, встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.

*{Частина шосту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина сьому статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина восьму статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина дев'яту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина десяту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина одинадцяту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина дванадцяту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

13. Єдиний внесок для підприємств, установ і організацій, фізичних осіб - підприємців, у тому числі тих, які обрали спрощену систему оподаткування, в яких працюють особи з інвалідністю, встановлюється у розмірі 8,41 відсотка визначеної [пунктом 1](#) частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю.

14. Єдиний внесок для підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість осіб з інвалідністю становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить не менш як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється у розмірі 5,3 відсотка визначеної [пунктом 1](#) частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску.

Єдиний внесок для підприємств та організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, в яких кількість осіб з інвалідністю становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить не менш як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється у розмірі 5,5 відсотка визначеної [пунктом 1](#) частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю.

*{Частина десяту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина одинадцяту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

*{Частина дванадцяту статті 8 виключено на підставі Закону [№ 909-VIII від 24.12.2015](#)}*

13. Єдиний внесок для підприємств, установ і організацій, фізичних осіб - підприємців, у тому числі тих, які обрали спрощену систему оподаткування, в яких працюють особи з інвалідністю, встановлюється у розмірі 8,41 відсотка визначеної [пунктом 1](#) частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю.

14. Єдиний внесок для підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість осіб з інвалідністю становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить не менш як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється у розмірі 5,3 відсотка визначеної [пунктом 1](#) частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску.

Єдиний внесок для підприємств та організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, в яких кількість осіб з інвалідністю становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить не менш як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється у розмірі 5,5 відсотка визначеної [пунктом 1](#) частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю.

**Єдиний внесок для осіб, які є домашніми працівниками і беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлюється у розмірі 22 відсотки до суми нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші**

<p><b>Відсутня норма</b></p> <p><i>{Частина п'ятнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 1621-VII від 31.07.2014</a>}</i></p> <p><i>{Частина шістнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина сімнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина вісімнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 1621-VII від 31.07.2014</a>}</i></p> <p><i>{Частина дев'ятнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять першу статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять другу статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять третю статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 1621-VII від 31.07.2014</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять четверту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p>	<p>заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до <a href="#">Закону України "Про оплату праці"</a>;</p> <p><i>{Частина п'ятнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 1621-VII від 31.07.2014</a>}</i></p> <p><i>{Частина шістнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина сімнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина вісімнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 1621-VII від 31.07.2014</a>}</i></p> <p><i>{Частина дев'ятнадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцяту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять першу статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять другу статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять третю статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 1621-VII від 31.07.2014</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять четверту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять п'яту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p>
---	--

<p><i>{Частина двадцять п'яту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p><i>{Частина двадцять шосту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p>27. Суми фінансових санкцій розподіляються відповідно до пропорцій, визначених для розподілу єдиного внеску.</p> <p>28. У разі необхідності центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у сферах праці, трудових відносин та зайнятості населення, соціального захисту населення, за пропозицією центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику, правлінь відповідних фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування подає узгоджені зі сторонами соціального діалогу зміни розміру єдиного внеску для внесення їх на розгляд Верховної Ради України та <a href="#">пропорції розподілу</a> за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування для їх затвердження Кабінетом Міністрів України.</p> <p><i>{Абзац другий частини двадцять восьмої статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 909-VIII від 24.12.2015</a>}</i></p> <p>Розрахунок розподілу єдиного внеску за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування проводиться на підставі звітності про нарахування єдиного внеску за результатами попереднього року.</p> <p><i>{Частина двадцять восьму статті 8 доповнено абзацом третім згідно із Законом <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p>	<p><i>{Частина двадцять шосту статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p> <p>27. Суми фінансових санкцій розподіляються відповідно до пропорцій, визначених для розподілу єдиного внеску.</p> <p>28. У разі необхідності центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у сферах праці, трудових відносин та зайнятості населення, соціального захисту населення, за пропозицією центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику, правлінь відповідних фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування подає узгоджені зі сторонами соціального діалогу зміни розміру єдиного внеску для внесення їх на розгляд Верховної Ради України та <a href="#">пропорції розподілу</a> за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування для їх затвердження Кабінетом Міністрів України.</p> <p><i>{Абзац другий частини двадцять восьмої статті 8 виключено на підставі Закону <a href="#">№ 909-VIII від 24.12.2015</a>}</i></p> <p>Розрахунок розподілу єдиного внеску за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування проводиться на підставі звітності про нарахування єдиного внеску за результатами попереднього року.</p> <p><i>{Частина двадцять восьму статті 8 доповнено абзацом третім згідно із Законом <a href="#">№ 5455-VI від 16.10.2012</a>}</i></p>
<p><b>Стаття 10.</b> Добровільна сплата єдиного внеску</p> <p>1. Платниками, які мають право на добровільну сплату єдиного внеску, є:</p>	<p><b>Стаття 10.</b> Добровільна сплата єдиного внеску</p> <p>1. Платниками, які мають право на добровільну сплату єдиного внеску, є:</p>

*{Абзац другий частини першої статті 10 виключено на підставі Закону № 909-VIII від 24.12.2015}*

члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню;

*{Абзац четвертий частини першої статті 10 виключено на підставі Закону № 909-VIII від 24.12.2015}*

особи, які досягли 16-річного віку та не перебувають у трудових відносинах з роботодавцями, визначеними пунктом 1 частини першої статті 4, та не належать до платників єдиного внеску, визначених пунктами 4, 5 та 5-1 частини першої статті 4 цього Закону, у тому числі іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають або працюють в Україні, громадяни України, які працюють або постійно проживають за межами України, якщо інше не встановлено міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, - на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

#### **Відсутня норма**

2. Особи, зазначені в частині першій цієї статті, беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування протягом строку, визначеного в договорі про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, але не менше одного року (крім договорів про одноразову сплату).

3. Особи, зазначені в частині першій цієї статті, подають до податкового органу за місцем проживання відповідну заяву в порядку та за формою, встановленими центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику, за погодженням з Пенсійним фондом та фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

*{Абзац другий частини першої статті 10 виключено на підставі Закону № 909-VIII від 24.12.2015}*

члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню;

*{Абзац четвертий частини першої статті 10 виключено на підставі Закону № 909-VIII від 24.12.2015}*

особи, які досягли 16-річного віку та не перебувають у трудових відносинах з роботодавцями, визначеними пунктом 1 частини першої статті 4, та не належать до платників єдиного внеску, визначених пунктами 4, 5 та 5-1 частини першої статті 4 цього Закону, у тому числі іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають або працюють в Україні, громадяни України, які працюють або постійно проживають за межами України, якщо інше не встановлено міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, - на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

#### **домашні працівники.**

2. Особи, зазначені **в абзацах третьому, п'ятому частини першої цієї статті**, беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування протягом строку, визначеного в договорі про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, але не менше одного року (крім договорів про одноразову сплату).

3. Особи, зазначені в частині першій цієї статті, подають до податкового органу за місцем проживання відповідну заяву в порядку та за формою, встановленими центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику, за погодженням з Пенсійним фондом та фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Податковий орган, що отримав заяву про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, має право перевіряти викладені в заяві відомості та вимагати від особи, яка подала заяву, документи, що підтверджують зазначені відомості.

З особою, яка подала заяву про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, податковим органом в строк не пізніше ніж 30 календарних днів з дня отримання заяви укладається договір про добровільну участь відповідно до типового договору, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику, за погодженням з Пенсійним фондом та фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

4. У договорі про добровільну участь зазначаються:

назва документа;

відомості про особу, які вносяться до системи персоніфікованого обліку ([частина третя](#) статті 20 цього Закону);

строк дії договору;

порядок сплати єдиного внеску та рахунки, на які він має сплачуватися;

умови набуття застрахованою особою права на виплати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до закону;

умови розірвання договору;

права та обов'язки сторін, відповідальність сторін за невиконання або неналежне виконання умов договору;

інші умови за згодою сторін або передбачені типовим договором про добровільну участь, що не суперечать законодавству про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Податковий орган, що отримав заяву про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, має право перевіряти викладені в заяві відомості та вимагати від особи, яка подала заяву, документи, що підтверджують зазначені відомості.

З особою, яка подала заяву про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, податковим органом в строк не пізніше ніж 30 календарних днів з дня отримання заяви укладається договір про добровільну участь відповідно до типового договору, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику, за погодженням з Пенсійним фондом та фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

4. У договорі про добровільну участь зазначаються:

назва документа;

відомості про особу, які вносяться до системи персоніфікованого обліку ([частина третя](#) статті 20 цього Закону);

строк дії договору;

порядок сплати єдиного внеску та рахунки, на які він має сплачуватися;

умови набуття застрахованою особою права на виплати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до закону;

умови розірвання договору;

права та обов'язки сторін, відповідальність сторін за невиконання або неналежне виконання умов договору;

інші умови за згодою сторін або передбачені типовим договором про добровільну участь, що не суперечать законодавству про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.



<p>Договір про добровільну участь набирає чинності з дня його підписання.</p> <p>5. Договором про добровільну участь може бути передбачена одноразова сплата особою єдиного внеску за попередні періоди, в яких особа не підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню (у тому числі за період з 1 січня 2004 року по 31 грудня 2010 року). Сума сплаченого єдиного внеску за кожен місяць такого періоду не може бути меншою за мінімальний страховий внесок на дату укладення договору, помножений на коефіцієнт 2.</p> <p>В усіх випадках ця сума не може бути більшою за суму єдиного внеску, обчисленого виходячи з максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, встановленої на дату укладення договору.</p> <p>Одноразова сплата особою єдиного внеску за попередні періоди, передбачена цією частиною, може бути здійснена за окремим договором, укладеним у порядку, передбаченому частинами першою, третьою та четвертою цієї статті.</p> <p>6. Єдиний внесок для осіб, які мають право на добровільну сплату внеску, встановлюється у розмірі, визначеному <a href="#">статтею 8</a> цього Закону (крім випадків одноразової сплати, передбачених частиною п'ятою цієї статті).</p> <p>7. Податковий орган відмовляє в укладенні договору про добровільну участь у разі, якщо особа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;</li> <li>не відповідає іншим вимогам, визначеним частиною першою цієї статті;</li> <li>подала неповні або недостовірні відомості;</li> <li>раніше уклала договір про добровільну участь, дія якого не припинена або за яким не виконано передбачені договором умови;</li> <li>бажає укласти договір на строк менше одного року.</li> </ul>	<p>Договір про добровільну участь набирає чинності з дня його підписання.</p> <p>5. Договором про добровільну участь може бути передбачена одноразова сплата особою єдиного внеску за попередні періоди, в яких особа не підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню (у тому числі за період з 1 січня 2004 року по 31 грудня 2010 року). Сума сплаченого єдиного внеску за кожен місяць такого періоду не може бути меншою за мінімальний страховий внесок на дату укладення договору, помножений на коефіцієнт 2.</p> <p>В усіх випадках ця сума не може бути більшою за суму єдиного внеску, обчисленого виходячи з максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, встановленої на дату укладення договору.</p> <p>Одноразова сплата особою єдиного внеску за попередні періоди, передбачена цією частиною, може бути здійснена за окремим договором, укладеним у порядку, передбаченому частинами першою, третьою та четвертою цієї статті.</p> <p>6. Єдиний внесок для осіб, які мають право на добровільну сплату внеску, встановлюється у розмірі, визначеному <a href="#">статтею 8</a> цього Закону (крім випадків одноразової сплати, передбачених частиною п'ятою цієї статті).</p> <p>7. Податковий орган відмовляє в укладенні договору про добровільну участь у разі, якщо особа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;</li> <li>не відповідає іншим вимогам, визначеним частиною першою цієї статті;</li> <li>подала неповні або недостовірні відомості;</li> <li>раніше уклала договір про добровільну участь, дія якого не припинена або за яким не виконано передбачені договором умови;</li> <li>бажає укласти договір на строк менше одного року.</li> </ul>
---	---

<p>В інших випадках відмова в укладенні договору про добровільну участь не допускається.</p> <p>8. Договір про добровільну участь може бути достроково розірваний:</p> <p>1) застрахованою особою:</p> <p>за її бажанням, якщо договір діяв не менше одного року;</p> <p><b><u>Відсутня норма</u></b></p> <p>у разі систематичного порушення умов договору територіальним податковим органом;</p> <p>2) податковим органом у разі:</p> <p>набуття застрахованою особою відповідно до цього Закону зобов'язань щодо участі в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування;</p> <p>виникнення обставин, що не відповідають визначеним цим Законом вимогам до осіб, які мають право брати добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування;</p> <p>систематичного порушення застрахованою особою умов договору;</p> <p>смерті застрахованої особи;</p> <p>3) за згодою сторін, якщо договір діяв не менше одного року.</p> <p>В інших випадках дострокове розірвання договору про добровільну участь не допускається.</p> <p>9. Участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (крім загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності) громадян України, які працюють у</p>	<p>В інших випадках відмова в укладенні договору про добровільну участь не допускається.</p> <p>8. Договір про добровільну участь може бути достроково розірваний:</p> <p>1) застрахованою особою:</p> <p>за її бажанням, якщо договір діяв не менше одного року;</p> <p><b><u>за бажанням домашнього працівника у випадку припинення трудового договору з роботодавцем;</u></b></p> <p>у разі систематичного порушення умов договору територіальним податковим органом;</p> <p>2) податковим органом у разі:</p> <p>набуття застрахованою особою відповідно до цього Закону зобов'язань щодо участі в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування;</p> <p>виникнення обставин, що не відповідають визначеним цим Законом вимогам до осіб, які мають право брати добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування;</p> <p>систематичного порушення застрахованою особою умов договору;</p> <p>смерті застрахованої особи;</p> <p>3) за згодою сторін, якщо договір діяв не менше одного року.</p> <p>В інших випадках дострокове розірвання договору про добровільну участь не допускається.</p> <p>9. Участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (крім загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності) громадян України, які працюють у розташованих за межами України підприємствах, установах,</p>
--	--

розташованих за межами України підприємствах, установах, організаціях (у тому числі міжнародних), може здійснюватися відповідно до договорів про добровільну участь, укладених центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, з такими підприємствами, установами, організаціями (у тому числі міжнародними).

У договорі про добровільну участь, крім відомостей, передбачених частиною четвертою цієї статті, зазначаються:

порядок обліку платежів в податкових органах;

дата набрання чинності договором.

Єдиний внесок для осіб, зазначених в абзаці першому цієї частини, встановлюється у розмірі, визначеному [статтею 8](#) цього Закону.

організаціях (у тому числі міжнародних), може здійснюватися відповідно до договорів про добровільну участь, укладених центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, з такими підприємствами, установами, організаціями (у тому числі міжнародними).

У договорі про добровільну участь, крім відомостей, передбачених частиною четвертою цієї статті, зазначаються:

порядок обліку платежів в податкових органах;

дата набрання чинності договором.

Єдиний внесок для осіб, зазначених в абзаці першому цієї частини, встановлюється у розмірі, визначеному [статтею 8](#) цього Закону.

**Народні депутати України**

**І.М. Констанкевич  
та інші**



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: КОНСТАНКЕВИЧ ІРИНА МИРОСЛАВІВНА

Сертифікат: 2B6C7DF9A3891DA104000000B16C64006462E001

Дійсний до: 16.12.2021 23:59:59

Апарат Верховної Ради України  
№ 238д9/1-2021/203572 від 22.06.2021



554710