

**КОМЕНТАРІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ КОМІТЕТУ АПУ З ТРУДОВОГО ПРАВА
ДО ПРОЕКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРАЦЮ» (РЕЄСТР. № 2708)**

№ п/п	Положення проекту Закону України «Про працю» (реєстр. № 2708)	Коментарі Комітету АПУ з трудового права
Глава 1. Загальні положення		
1.	Ст. 1 Метою цього Закону є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин , забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців	Слід змінити акценти правового регулювання, закладені в законопроекті, для чого бажано викласти ст. 1 у наступній редакції: Ст. 1 Метою цього Закону є забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників , встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців
2.	Ст. 5	Законопроект необхідно узгодити з положеннями ч. 1 ст. 9 Конституції України. Тому пропонується доповнити ст. 5 частиною 9 наступного змісту: 9. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди крім випадків встановлення для працівників законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними угодами та колективними договорами, трудовими договорами більш сприятливих умов або більш високого рівня захисту їхніх прав.
3.		Законопроект не визначає можливості регулювання трудових відносин колективними договорами і угодами, а також нормативними актами роботодавця, а також не закріплює співвідношення цих актів з актами трудового законодавства. Ці питання потребують регламентації окремою статтею Стаття... Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини. 1. Трудові відносини регулюються Конституцією України, цим Кодексом, законами України, міжнародними договорами України, укладеними в установленому законом порядку, актами

		<p>Президента України та Кабінету Міністрів України (далі - трудове законодавство).</p> <p>2. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод, колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством. Умови колективних договорів або колективних угод, що погіршують порівняно з трудовим законодавством становище працівників, є недійсними. Включення таких умов до колективних договорів і колективних угод забороняється.</p> <p>Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з трудовим законодавством, колективними договорами та колективними угодами.</p> <p>3. У випадках, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця.</p>
4.	<p>Ст. 10</p> <p>1. Представниками працівників є особи, уповноважені трудовим колективом на представництво інтересів.</p> <p>Представники працівників здійснюють свою діяльність із захисту трудових, соціальних та економічних права та інтересів працівників у встановленому законом порядку.</p> <p>Роботодавець сприяє законній діяльності представників працівників.</p>	<p>За ст. 10 законопроекту профспілки позбавляються статусу представників найманих працівників. Це порушує приписи ст. 22 і 36 Конституції України, оскільки призводить до звуження обсягу та змісту існуючих конституційних прав і свобод як профспілок, так і кожного члена профспілки.</p> <p>Так, ч. 1 ст. 10 проекту передбачає право працівників мати представників, обраних трудовим колективом. Але законопроект № 2708 не містить жодної норми, яка б регламентувала діяльність трудового колективу. Натомість скасовується чинність Закону Союзу РСР про трудові колективи, що регулював порядок проведення зборів колективу та прийняття ним рішень. Тому пропонується абз. 1 ч. 1 ст. 10 викласти у такій редакції:</p> <p>1. Представниками працівників є особи, уповноважені трудовим колективом на представництво інтересів, у тому числі профспілки, їх організації та виборні органи, що діють відповідно до закону.</p>
Глава 2. Трудові відносини та трудовий договір		

5.	Глава 2	<p>Доцільно наступним чином перейменувати цю главу: «Трудовий договір» та перенести стст. 12-14 до Глави 1 Проекту, оскільки вони стосуються загальних питань трудового права. Зокрема, ст. 12 повинна бути інкорпорована в ст. 2 Проекту.</p> <p>Окрім того, визначення трудових відносин, працівника, роботодавця слід доопрацювати відповідно до надбань національної теорії трудового права.</p>
6.	<p>Абзац 2 ч. 4 ст. 12 «Роботодавець може уповноважити представників (представника) бути стороною трудових відносин.»</p>	<p>Це положення потрібно видалити або переписати (залежно від змісту, який автори вкладали в його зміст). Роботодавець як сторона трудових відносин може уповноважити одну чи декілька осіб на підписання кадрової документації тощо, але такі уповноважені особи не будуть стороною трудових відносин, такою стороною залишиться роботодавець.</p>
7.	Ст. 13	<p>Доцільність включення цієї статті не є однозначною, враховуючи те, що судовою практикою вже встановлені основні кваліфікаційні критерії для розмежування трудових та цивільних відносин. Більше того, саме визначенні трудового договору, що міститься в чинному КЗпП містить основні ознаки трудових відносин.</p> <p>Якщо буде вирішено залишити цю статтю, то потрібно буде внести зміни до неї. Зокрема, п. 1 та п. 2 ч. 1 ст. 13 доцільно викласти в наступній редакції:</p> <p>«1) особі регулярно щомісяця виплачується винагорода, як правило, у грошовій або натуральній формі за роботу, виконувану (послуги, надані) в інтересах іншої особи»;</p> <p>2) особисте виконання особою роботи (надання послуг) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженої нею особи...»</p> <p>Зазначене вище пояснюється тим, що фізичні особи-підрядники,</p>

		<p>які надають послуги (виконують роботи) часто діють одноособово (тобто роблять це «особисто»), а винагорода їм часто виплачується «регулярно», але відносини, які виникають між цими підрядниками та замовниками є цивільно-правовими.</p> <p>Окрім того, ч. 2 ст. 13 рекомендовано виключити, оскільки ч.1 ст. 13 вже передбачає, що перелік кваліфікаційних ознак для встановлення наявності трудових відносин не є виключним. З іншої сторони, запропоноване формулювання ч.2 ст. 13 передбачає можливість множинного тлумачення, що може призвести до зловживань.</p>
8.	Ч. 1 ст. 15	<p>Визначення трудового договору, яке міститься в ст. 21 чинного КЗпП доцільно було би залишити в Проекті, виклавши його в наступній редакції:</p> <p>«Трудовий договір - це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством, колективним договором і угодою сторін.»</p>
9.	Ч. 2 ст.16 «...2. Обов'язковими умовами трудового договору, без яких трудовий договір не вважається укладеним, є:...»	<p>Вочевидь, маються на увазі істотні умови трудового договору, відповідно слід внести наступні зміни до цього положення:</p> <p>«...2. Істотними умовами трудового договору, без яких трудовий договір не вважається укладеним, є:...»</p>
10.	П.2 ч.2 ст. 16 «...2) робоче місце, а там, де немає фіксованого робочого місця, - адреса місця розташування особи, від якої працівник отримує роботу ;...»	<p>Незрозуміло, хто має на увазі: роботодавець, представник роботодавця, уповноважений бути стороною трудового договору (абзац 2 ч. 4 ст. 12 Проекту), безпосередній керівник працівника і т.п. Необхідно уточнити це положення.</p>
11.	П.8 ч.2 ст. 16 «...8) інформація щодо ознайомлення з колективним	<p>Необхідність віднесення цього положення до істотних умов трудового договору видається спірною.</p>

	договором (у разі його укладення);...»	
12.	Ч. 4 ст. 16 «4. Включення до трудового договору умов, що мають дискримінаційний характер або погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством є грубим порушенням трудового законодавства. »	Запропонована редакція цього положення може призвести до серйозних зловживань з боку роботодавців, тому рекомендується внести до неї наступні зміни: «4. Включення до трудового договору умов, що мають дискримінаційний характер або погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством є недійсними. »
13.	Ст.17	Перелік запропонованих видів трудового договору видається створеним досить сумбурно, без певного теоретичного підґрунтя (строки перемішані зі специфікою робіт, невідомо навіщо потрібно виокремлювати короткостроковий трудових договір чи трудовий договір із домашнім працівником тощо). Загалом, якщо автори Проекту вирішили законодавчо закріпити види трудового договору, принаймні слід було зробити невичерпним перелік видів, передбачених ст. 17 Проекту. Окрім того, у Проекті не закладений принцип укладення безстрокового трудового договору за загальним правилом. Більше того, враховуючи можливість, яка надається Проектом сторонам, укласти строковий трудовий договір «за згодою сторін» та слабку перемовну позицію працівника на початку виникнення трудових відносин, видається достатньо високим ризик зловживання з боку роботодавців стосовно вибору виду трудового договору на користь строкового.
14.	П.14 ч. 3 ст. 18 «...14) за згодою сторін трудового договору...»	Слід внести наступну зміну: «...14) за угодою сторін трудового договору...»
15.	Ч. 4 ст. 19 «...4. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення...»	Для уникнення можливих зловживань з боку працівників, доцільно викласти це положення в наступній редакції: «...4. Протягом чинності строкового трудового договору роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору у межах спеціальності, кваліфікації чи посади. »

		обумовленої строковим трудовим договором , а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення...»
16.	Ч.5 ст.21 «...5. Виплата компенсації у випадку розірвання трудового договору з підстав, передбачених частиною четвертою цієї статті, здійснюється в розмірах та на умовах, визначених на сезонному трудовому договорі.»	Враховуючи та слабку перемовну позицію працівника на початку виникнення трудових відносин, видається достатньо високим ризик зловживання з боку роботодавців стосовно «переконання» працівника погодитися при укладенні сезонного трудового договору на мінімальну компенсацію, або на розірвання сезонного трудового договору з ініціативи роботодавця без жодної компенсації. Відповідно, доцільно передбачити в цьому положенні мінімальну компенсацію як гарантію захисту прав сезонного працівника.
17.	Ч.3 ст. 25 «...3. Сторони мають право розтлумачити умови трудового договору, що оформлюється у вигляді додатку до трудового договору в такій самій формі, що й трудовий договір. Таке тлумачення діє з моменту його підписання сторонами і є обов'язковим для сторін.»	Доцільність цього положення видається необґрунтованою, оскільки сторони можуть «розтлумачити» умови трудового договору на етапі його укладення, або внести необхідні зміни до існуючого трудового договору. Взагалі, невідомо, як автори Проекту уявляють собі запропоноване «тлумачення» на практиці.
18.	Ч. 3 ст. 26 «...3. Роботодавець має право збирати інформацію про попередню роботу особи, з якою передбачається укладення трудового договору, про що він зобов'язаний поінформувати таку особу. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї.»	Це положення не враховує питання захисту персональних даних пошукувача роботи. Відповідно, рекомендується викласти дане положення в наступній редакції: «...3. Роботодавець має право збирати інформацію про попередню роботу особи, з якою передбачається укладення трудового договору, про що він зобов'язаний поінформувати таку особу, відповідно до законодавства України про захист персональних даних . Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї.»
19.	Ч. 7 ст.28 «...7. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, змінювати умови праці та умови оплати праці. »	Це положення в поточному формулюванні не узгоджується з ч. 8 ст.28. Відповідно, пропонується його наступна редакція: «...7. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.»

20.	<p>Ч.8 ст. 28 «...8. Сторони трудового договору мають право запропонувати одна одній змінити його істотні умови (системи та розмір оплати праці, норм праці та режим роботи). Якщо роботодавець наполягає на зміні істотних умов трудового договору, з якими не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі статті 35 цього Закону.»</p>	<p>Істотні (в запропонованій редакції «обов'язкові») умови трудового договору, передбачені ст. 16 Проекту і не вичерпуються тими, що наведені наразі в дужках. Відповідно, пропонується внести наступні зміни:</p> <p>«...8. Сторони трудового договору мають право запропонувати одна одній змінити його істотні умови (зокрема, системи та розмір оплати праці, норм праці та режим роботи тощо). Якщо роботодавець наполягає на зміні істотних умов трудового договору, з якими не погоджується працівник, трудовий договір може бути розірвано роботодавцем на підставі статті 35 цього Закону.»</p>
21.	<p>Ч.3 ст.31 «3. Трудовий договір припиняється шляхом укладення додаткової угоди до трудового договору.»</p>	<p>Доцільно замінити додаткову угоду на договір про припинення трудових відносин. Це також стосується інших статей цієї Глави, в яких йдеться про припинення трудових правовідносин.</p>
22.	<p>П.2. ч.1 ст.32 «...2) згода сторін;...»</p>	<p>Слід внести наступні зміни: «...2) угода сторін;...»</p>
23.	<p>Стаття 35</p>	<p>Ця стаття видається спробою авторів Проекту запровадити в Україні концепції «at-will employment», запозиченої, з невеликими модифікаціями, у права США, яка полягає в тому, що будь-який працівник може бути звільнений з будь-якої законної причини, в будь-який час, без жодних пояснень. Ця концепція донині викликає палкі дебати не лише серед американських працівників, але і в наукових колах. Вона також є непопулярної в європейських країнах. Спроба імплементувати «at-will employment» в Україні, особливо за умов невизначеного Проектом статусу та ролі профспілок, може призвести до масових зловживань з боку роботодавців.</p> <p>Окрему стурбованість викликає відсутність у Проекті положень про масове вивільнення працівників, захисту їх прав при скороченні та регламентації інших питань, пов'язаних із реструктуризацією робочої сили.</p>
24.	<p>Ч.4 ст.38</p>	<p>Для уникнення можливих зловживань з боку працівників, доцільно</p>

	«...4. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові, трудовий договір з яким розривається, іншу наявну роботу (посаду). У разі неукладення з цим працівником нового трудового договору, роботодавець зобов'язаний виплатити йому компенсацію у розмірі не менше 20 середньоденних заробітних плат.»	викласти це положення в наступній редакції: «...4. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові, трудовий договір з яким розривається, іншу вакантну посаду у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої строковим трудовим договором . У разі неукладення з цим працівником нового трудового договору з вини роботодавця , роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику компенсацію у розмірі не менше 20 середньоденних заробітних плат.»
25.	Ч. 3 ст.41 «...3. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.»	Невиправданим є вилучення із групи осіб, особливо охоронюваних законодавством під час звільнення, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.
Глава 3. Робочий час		
26.	Ч. 1 ст. 48 «Робочий час — це час, протягом якого працівник відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки.»	«Робочий час — це час, протягом якого працівник трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки відповідно до та в порядку, передбаченому трудовим договором.» (уточнене визначення)
27.	Ч. 2 ст. 48 «...Надурочними вважаються роботи понад встановлені у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни).»	«...Надурочними вважаються роботи понад встановлену у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни).» (відмінювання)
28.	Ч. 3 ст. 48 «У разі застосування підсумованого режиму робочого часу, тривалість робочого часу за певний обліковий період, що не може перевищувати чотирьох місяців підряд, розраховується пропорційно до тривалості, визначеної у частині другій цієї статті. У цьому випадку, надурочним є час, сумарно відпрацьований за обліковий період понад встановлений у трудовому договорі робочий час.»	Відсутнє визначення «підсумований режим робочого часу» у тексті законопроекту. Крім цього, незрозуміло, чому обліковий період не може перевищувати чотирьох місяців.
29.	Ч. 2 ст. 49 «Законами може встановлюватися скорочений	Пропоную перелічити у цій статті самі категорії, а реалізацію

	робочий час для окремих категорій працівників.»	залишити за окремими профільними законами.
30.	Ч. 6 ст. 50 «Роботодавець має вживати заходів щодо переведення працівників, які працюють у нічний час, на денну роботу відповідно до медичного висновку та інформувати про використання їх праці центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері праці.»	Який зміст інформування Держпраці? Порядку інформування Держпраці про роботу у нічний час нема, відповідний законопроект Мінсоцполітики не був прийнятий парламентом. Медичний висновок не може бути єдиною підставою для переведення працівника на денну роботу – варто додати ще і заяву про переведення на денну роботу самого працівника (медичний висновок, по суті, буде підтверджувати позицію працівника), рішення роботодавця про відсутність виробничої необхідності у роботі у нічний час із переведенням працівників на денну роботу тощо. Поточна редакція частини 6 статті 50 не встановлює обов'язок роботодавця отримувати медичний висновок (відповідно, і покращувати умови праці працівникам шляхом переведення на денну роботу), «має вживати заходів» занадто широке формулювання. Пропоную передати отримання медичного висновку працівнику як посилення власної позиції щодо переведення на денну роботу.
31.	Стаття 51 «Гнучкий режим робочого часу та дистанційна (надомна) робота»	Стаття 51 «Гнучкий режим робочого часу». Пропоную прибрати із визначення статті дистанційну (надомну) роботу, оскільки ця стаття, як і вся глава III, стосується робочого часу, а не робочого місця. Дистанційну роботу можна також виконувати 40 годин протягом семиденного періоду. Таким чином, положення щодо дистанційної роботи пропоную виокремити в окрему статтю. Вживання терміну «надомна» разом із «дистанційна» не має змісту, оскільки дистанційна робота передбачає її виконання не тільки вдома, а для задоволення умови щодо зазначення робочого місця потрібно вказати місцезнаходження роботодавця.
32.	Ч. 3 ст. 51 «У разі виробничо-технічної необхідності та / або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальнозастосований графік роботи. У цьому випадку застосування до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу,	Відсутнє визначення «виробничо-технічної необхідності». Тривалість робочого часу – це в будь-якому випадку зміна істотних умов праці (з відповідними наслідками).

	загальновстановлений графік роботи не вважається зміною істотних умов трудового договору.»	
33.	Ч.6-11 ст. 51 Проекту	Ці статті стосуються дистанційної роботи (що не пов'язано з робочим часом), тому їх варто виділити в окрему статтю.
Глава 4. Відпочинок		
34.	Ст. 53 «7 січня і 25 грудня – Різдво Христове»	Згадка про Різдво дублюється двічі (і в святкових днях, і в релігійних святах).
35.	Ч. 2 ст. 53 – «За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій»	Вважаю за необхідне прибрати визначення «(неправославних)». Стаття 24 Конституції України забороняє привілеї чи обмеження за релігійною ознакою.
36.	Ч. 2 ст. 56 «У перший рік роботи у даного роботодавця працівник набуває право на повну тривалість щорічної оплачуваної відпустки на умовах та в порядку, визначеному трудовим договором, але у будь-якому випадку не пізніше закінчення шести місяців безперервної роботи.»	«У перший рік роботи у даного роботодавця працівник набуває право на повну тривалість щорічної оплачуваної відпустки на умовах та в порядку, визначеному трудовим договором, але у будь-якому випадку не пізніше раніше закінчення шести місяців безперервної роботи.» У редакції, запропонованій у законопроекті, це положення звучить так, що працівник набуває право на повну тривалість щорічної відпустки з першого дня своєї роботи у роботодавця і до закінчення шестимісячного строку.
Глава 5. Оплата праці		
37.	Ч. 1 ст. 64 «заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, визначений відповідно до умов трудового договору та/або законодавства, який роботодавець має виплатити працівникові за роботу чи послуги, що виконані чи надані або мають бути виконані чи надані». Ч. 2 ст. 64 « розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром, крім випадків визначених законом, не обмежується».	Таке формулювання є, певною мірою, незрозумілим, зокрема, як умова виплати заробітної плати (чи її розмір) мають залежати від факту виконання роботи, часткового виконання роботи, невиконання чи неналежного виконання роботи. Незрозуміло, що мається на увазі під «роботами чи послугами, що мають бути виконані».
38.	Ч. 1 ст. 67 «оплата праці визначається у трудовому договорі з урахуванням мінімальних та інших державних гарантій, а також норм відповідних колективних договорів».	Вважаємо недоречним дублювання понять «заробітна плата» (ч. 1 ст. 64 Проекту) та «оплата праці» (ч. 1 ст. 67 Проекту), адже за своєю суттю вони є тотожними.
39.	Ч. 2 ст. 67 «роботодавець самостійно визначає норми праці	У Проекті не розкрито значення понять «норми праці» та «системи

	та формує системи оплати праці (...)).	оплати праці».
40.	Ч. 3 ст. 67 «при формуванні систем оплати праці, здійсненні нормування праці роботодавець проводить консультації з представниками працівників».	Існує суперечність між ч. 2 ст. 67 Проекту, де роботодавець самостійно визначає норми праці та формує системи оплати праці та ч. 3 ст. 67 Проекту, де роботодавець має проводити консультації з представниками працівників стосовно того ж.
41.	Ч. 5 ст. 67 («чоловікам і жінкам за аналогічну працю або працю рівної цінності виплачується однакова заробітна плата. Аналогічна праця означає виконання роботи, яка за об'єктивними критеріями однакова або схожа на роботи настільки, що обидва працівники можуть бути змінені місцями без великих витрат роботодавця. Праця рівної цінності означає , що вона за об'єктивними критеріями потребує однакової кваліфікації і є не менш значуща для роботодавця, ніж інша порівнювана робота»).	Використання оціночних понять «великі витрати», «значуща праця» не сприятиме однаковому застосуванню норми.
42.	Ст. 67 Оплата праці	Потребує виключення ст. 67 Проекту «Оплата праці». Вважаємо, що працівник та роботодавець можуть самостійно визначити та погодити між собою (у трудовому договорі) розмір заробітної плати.
43.	Ч. 2 ст. 6 « забороняється будь-яке упереджене ставлення в сфері праці та мобінг працівників, зокрема психологічний та/або економічний тиск, цькування, висміювання, наклеп, ізоляція, приниження гідності, створення ворожої, образливої атмосфери, нестерпних умов праці, умисний, систематичний та необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками, що виконують аналогічну роботу, нерівна оплата праці за аналогічну працю або працю рівної цінності »).	По-перше, у визначенні понять «аналогічна праця» та «праця рівної цінності» використовують оціночні поняття «великі витрати» та «значуща праця». По-друге, не відповідає сучасним тенденціям заборона встановлювати різний розмір заробітної плати працівникам. Працівник та роботодавець можуть самостійно визначити та погодити між собою (у трудовому договорі) розмір заробітної плати, який прийнятний для обох сторін.
44.	Ч. 1 ст. 70 « під час кожної виплати заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівнику такі дані за період, за який здійснюється оплата праці: 1) загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифруванням за видами нарахувань; 2) розміри відрахувань із заробітної плати; 3) сума заробітної плати, що належить до виплати; 4) розмір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».	Вважаємо обтяжливим та недоречним встановлення обов'язку для роботодавця повідомляти працівника про розмір оплати праці під час кожної виплати заробітної плати. Таке повідомлення може надаватися роботодавцем на окрему вимогу працівника.
45.	Ч. 2 ст. 74 «про нараховані суми, належні працівникові при	По-перше, не завжди можна заздалегідь порахувати належні

	звільненні роботодавець повинен письмово поштовим зв'язком або зазначеними у трудовому договорі засобами електронного зв'язку, повідомити працівника перед виплатою зазначених сум».	працівникові виплати (наприклад, якщо заробітна плата прив'язана до іноземної валюти). По-друге, надсилання повідомлень вважаємо обтяжливим для роботодавця та недоречним. По-третє, працівник може уникати отримання такого повідомлення. По-четверте, не зрозумілі наслідки невиконання такого обов'язку? Такий розрахунок, наприклад, може бути додатком до угоди про припинення трудового договору.
46.	Ч. 2 ст. 75 слова «(...) роботодавець звільняється від передбачених цим Законом фінансових санкцій за таке порушення»	Пропонуємо замінити на «роботодавець звільняється від відповідальності за таке порушення».
Глава 6. Гарантії та компенсації		
47.	Ч. 1 ст. 77 «відрядження — це поїздка працівника на певний строк для виконання роботи, що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце».	Потребує уточнення визначення поняття «відрядження», адже виїзд «за межі населеного пункту, де знаходиться робоче місце працівника», наприклад, у місто-супутник (наприклад, із Києва в Бориспіль) не доцільно вважати відрядженням. Пропонуємо встановити відстань від робочого місця працівника, подолання якої вважатиметься відрядженням.
48.	Ч. 6 ст. 77 «працівникам, які направляються у відрядження за кордон, роботодавець до відрядження зобов'язаний надати інформацію щодо (...)».	Вважаємо обтяжливим та недоречним встановлення обов'язку для роботодавця створювати окремий документ «повідомлення» та письмово повідомляти працівника про інформацію, зазначену в ч. 6 ст. 77 Проекту. Така інформація може повідомлятися за процедурою, встановленою самою компанією.
Глава 7. Матеріальна відповідальність працівника		
49.	Ч. 1 ст. 80 1. Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків.	У законопроекті необхідно уточнити підставу притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Ч. 1 ст. 80 1. Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків. Підставою матеріальної відповідальності працівника є порушення працівником своїх трудових обов'язків, чим роботодавцеві спричинена пряма дійсна майнова шкода, якщо інше не встановлено цим законом.

50.	<p>Ч. 5 ст. 83</p> <p>5. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду у межах середнього місячного заробітку, роботодавець має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника.</p>	<p>Оскільки працівник не може бути позбавлений своєї власності у вигляді заробітної плати у позасудовому порядку усупереч своїй волі, запропоновану процедуру позасудового відшкодування матеріальної шкоди слід удосконалити, передбачивши необхідність отримання згоди працівника на відрахування.</p> <p>5. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду у межах середнього місячного заробітку, , роботодавець має право видати наказ (розпорядження) про здійснення відповідних відрахувань із заробітної плати працівника. Такий наказ (розпорядження) може бути видано не пізніш як протягом місяця з дня виявлення заподіяної працівником прямої дійсної майнової шкоди за умови, що її розмір не перевищує середньої заробітної плати працівника за два календарних місяці, які передували місяцю, в якому пряму дійсну майнову шкоду було виявлено. Наказ (розпорядження) може бути звернено до виконання не раніш як через два тижні з дня повідомлення працівникові під розписку про його видання. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.</p>
Глава 8. Індивідуальні трудові спори		
51.	<p>Ч.3 ст.84</p> <p>«...3. Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Інтереси працівника і роботодавця під час розгляду спору чи виконання рішення стосовно нього можуть представляти адвокати, медіатори, представники працівників або інші особи, уповноважені в установленому законом порядку...»</p>	<p>Медіатор – це спеціально підготовлений посередник, який сприяє сторонам спору в його врегулюванні шляхом структурованого переговорного процесу. Він є незалежним, неупередженим, нейтральним (відповідно до принципів медіації) і, вочевидь, не може представляти інтереси будь-якої сторони спору. Відповідно, слід внести наступну зміну до цього положення:</p> <p>«...3. Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Інтереси працівника і роботодавця під час розгляду спору чи виконання рішення стосовно нього можуть представляти адвокати, представники працівників або інші особи, уповноважені в установленому законом порядку...»</p>
52.	Стаття 86	Враховуючи, що донині не прийнято Закон України «Про медіацію»,

		<p>а відповідно не існує законодавчо закріпленого визначення поняття «медіатор». Відповідно, в цій статті необхідно навести визначення поняття «медіатор» у сфері трудових відносин, наприклад:</p> <p><u>«Медіатором у сфері трудових відносин є спеціально підготовлений посередник, який сприяє сторонам трудового спору в його врегулюванні шляхом структурованого переговорного процесу.»</u></p>
53.	<p>Ч.1 ст. 86</p> <p>«1. Медіацією у сфері трудових відносин є досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових відносин за допомогою одного або декількох медіаторів...»</p>	<p>Це визначення слід уточнити наступним чином:</p> <p>«1. Медіацією у сфері трудових відносин є позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін <u>трудового спору</u> за допомогою одного або декількох медіаторів...»</p>
54.	<p>Ч.5 ст.86</p> <p>«...5. За результатами медіації, у разі, якщо учасники медіації дійшли згоди, укладається мирова угода у письмовій формі, яка підписується учасниками медіації.</p> <p>Мирова угода за результатами медіації має містити спільне рішення сторін трудових відносин про врегулювання спору та є обов'язковою для виконання сторонами трудових відносин»</p>	<p>Ця частина не відповідає загально визначеним принципам медіації. Відповідно, пропонується викласти її в такій редакції:</p> <p>«...5. За результатами медіації, у разі, якщо <u>сторони</u> медіації <u>прийняли спільне рішення про врегулювання трудового спору</u>, укладається <u>угода за результатами медіації</u> у письмовій формі, яка підписується <u>сторонами</u> медіації і є обов'язковою для виконання <u>сторонами медіації</u>...»</p> <p>Загалом в цій главі містяться декілька назв тієї самої угоди, наприклад «мирова угода», «мирова угода за результатами медіації», «мирова угода за результатами проведення процедури медіації». Це потрібно виправити шляхом вживання загальноприйнятого поняття «<u>угода за результатами медіації</u>».</p>
55.	<p>Ч.7 ст. 86</p> <p>«...7. Якщо мирова угода за результатами проведення процедури медіації не була укладена, медіатором (медіаторами) складається акт про відмову сторін трудових відносин від укладення мирової угоди. Такий акт підписується сторонами трудових відносин та медіатором (медіаторами). У разі відмови сторін трудових відносин (однісі зі сторін трудових відносин) від підписання акта про відмову від укладення мирової</p>	<p>З метою викладення цього положення відповідно до загально визначених принципів медіації та існуючої практики, доцільно запропонувати його наступну редакцію:</p> <p>«...7. Якщо <u>угода за результатами медіації</u> не була укладена, медіатором (медіаторами) складається <u>звіт про проведення медіації</u>...»</p>

	<p>угоди, такий акт підписується медіатором (медіаторами) одноособово з обов'язковим зазначенням факту відмови сторін (сторони) медіації від підписання акта. Після складення та підписання такого акта, сторони медіації можуть звернутися до суду із заявою про розгляд трудового спору у встановленому законодавством порядку у строки, визначені статтею 88 цього Закону...»</p>	
56.	<p>Ч.1 ст.87 «1. Медіатору (медіаторам) забороняється укладати договір про проведення медіації у разі наявності конфлікту інтересів...»</p>	<p>Теорія та практика медіації дозволяє сторонам спору самостійно прийняти рішення щодо проведення медіації медіатором, в якого наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів. При цьому, медіатор зобов'язаний повідомити сторони про нього. Відповідно, пропонується викласти цю частину в наступній редакції: «1. <u>Медіатор (медіатори) зобов'язані повідомити сторони спору про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів.</u> Медіатору (медіаторам) забороняється укладати договір про проведення медіації у разі <u>відмови сторонами спору від медіатора (медіаторів), у якого наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів. Згода сторін спору на проведення медіації медіатором (медіаторами) з наявним реальним чи потенційним конфліктом інтересів закріплюється в договорі про проведення медіації.</u>»</p>
57.	<p>Ст.87 «Примітка: Для цілей цього Закону під таємницею медіації слід розуміти будь-яку інформацію, що стала відома медіатору (медіаторам), про сторін трудових відносин, а також питання, з якими такі сторони зверталися до медіатора (медіаторів), інформацією, що зберігається на електронних носіях, та інші документи і відомості, одержані медіатором (медіаторами) під час здійснення діяльності з проведення процедур медіації.»</p>	<p>З метою забезпечення відповідності цього положення принципам медіації та практики її застосування, доцільно викласти цю примітку в наступній редакції: «Примітка: Для цілей цього Закону під таємницею медіації слід розуміти <u>відомості і</u> будь-яку інформацію, що стала відома медіатору (медіаторам); <u>щодо</u> сторін <u>медіації, предмета трудового спору, будь-яких третіх осіб, про яких медіатор (медіатори) дізнався в процесі медіації, в тому числі будь-які документи, відомості, кореспонденцію та будь-яку іншу інформацію, що зберігається в будь-якій формі, зокрема</u> на електронних носіях, одержані медіатором (медіаторами) під час <u>проведення процедури</u> медіації, <u>а також будь-які нотатки, записи, чернетки медіатора (медіаторів) та інших учасників</u></p>

		<u>медіації, звуко- та відео-записи, зроблені під час медіації будь-яким з учасників медіації. Сторони договору про проведення медіації можуть віднести до таємниці медіації додаткову інформацію.»</u>
58.	Ч.3,4 ст.88	Ці частини слід змінити відповідно до рекомендацій до ст. 86 Проекту, наведених вище.
Глава 9. Державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства		
59.	Взагалі глава 9 потребує кардинальних змін та доповнень, оскільки не містить порядку притягнення до відповідальності, порядку накладення штрафів, вимог до постанов про накладення штрафів, порядку або посилання на порядок їх оскарження, вимог до змісту та форми постанови, процедури проведення заходів державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства. Крім того, наявні прогалини і неузгодженості в правах та обов'язках сторін цих взаємовідносин (як зазначено в законопроекті – державного інспектора праці та об'єкта відвідування). Тому прийняття Закону в запропонованій редакції внесе невизначеність і хаос в трудові відносини, посилення напруги і протистояння між робітниками і роботодавцями, аж до соціального вибуху та масових акцій протесту. Тому завдання влади сьогодні – виважено та відповідально підходити до прийняття таких важливих нормативних актів, враховувати наявний досвід правового регулювання цієї сфері суспільних відносин та рекомендації юридичної спільноти країни.	
60.	Ч. 1 ст. 91 «Державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Закону та <u>прийнятими</u> на його виконання нормативно-правовими актами з урахуванням особливостей...»	Не узгоджено роди в реченні. Пропонуються змінити редакцію на «Державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Закону та <u>прийнятих</u> на його виконання нормативно-правовими актами з урахуванням особливостей...»
61.	П. 4 ч. 2 ст. 92 «у встановленому порядку притягує до відповідальності осіб, які порушують трудове законодавство»	Відповідно до п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України «виключно законами України засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.» В проекті відсутнє посилання, що притягнення до відповідальності здійснюється у випадках передбачених законом. Пропонуються змінити редакцію на «у встановленому порядку <u>в передбачених законом випадках</u> притягує до відповідальності осіб, які порушують трудове законодавство»
62.	П. 6 ч. 2 ст. 92 «2. 3 метою виконання завдань із здійснення нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства <u>державна інспекція праці</u> : ... 6) розглядає в установленому порядку звернення громадян, що належать	Не узгоджено роди в реченні. Пропонуються змінити редакцію на «3 метою виконання завдань із здійснення нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства <u>державна інспекція праці</u> : ... 6) розглядає в установленому порядку звернення громадян, що

	до його повноважень»	належать до її повноважень»
63.	<p>Ч. 3 ст. 92 «3. Чисельність державних інспекторів праці має забезпечувати ефективне здійснення функцій інспектування з урахуванням:</p> <p>1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспектуванню;</p> <p>2) чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих об'єктах;</p> <p>3) кількості та складності правових норм, дотримання яких підлягає інспектуванню;</p> <p>4) матеріальних засобів, наданих у розпорядження державним інспекторам праці;</p> <p>5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування.»</p>	<p>Відсутня конкретизація наведених критеріїв для визначення точної кількості інспекторів. Необхідно врегулювання цього положення. Наприклад, відсилочна норма про встановлення критеріїв та чисельності Кабінетом Міністрів України. Варіант «Критерії визначення чисельності державних інспекторів праці за вказаними умовами та кількість державних інспекторів праці визначаються Кабінетом Міністрів України»</p>
64.	<p>П. 6 ч. 3 ст. 93 «Державні інспектори праці, за пред'явленням службовими посвідчення, мають право:...6) вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або представнику працівника про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цієї метою;»</p>	<p>Чинне законодавство України не визначає поняття «брати з собою» і «аналіз». Запропоноване в проекті формулювання суперечить ст. 19 Конституції України, оскільки надає службовій особі державного органу право «брати з собою» зразки матеріалів і речовин без будь-якого регулювання процедури такого «взяття».</p> <p>Фактично це право на свавілля з боку державного інспектора праці через відсутність процедури такого взяття, відсутність критеріїв, які саме матеріали та речовини, в яких випадках, з якою метою може вилучати державний інспектор праці. В запропонованому проекті відсутня процедура «брати з собою» та процедура «аналізу». Більше того, навряд чи, державні інспектори праці є фахівцями, які будуть проводити відповідний «аналіз». Відповідно, «аналіз» має проводити фахівець у відповідній галузі. Тому необхідно виключити терміни «брати з собою» та «для аналізу» або замінити їх чіткими, юридично визначеними конструкціями, що передбачають обмеження компетенції службової особи та регламентацію таких дій. Наприклад «Державні інспектори праці, за пред'явленням службовими посвідчення, мають право:...6) з залученням фахівців вилучати для призначення дослідження з метою перевірки безпечності умов праці зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або представнику працівника про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цієї метою».</p>

		Одночасно, в повноваженнях державних інспекторів праці необхідно передбачити право залучати фахівців, експертів для вилучення проведення дослідження, призначати дослідження зразків матеріалів і речовин.
65.	П. 9 ч. 3 ст. 93 «Державні інспектори праці, за пред'явленням службовими посвідчення, мають право:...6) вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються, за умови повідомлення роботодавцю або представнику працівника про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою;... 9) на ДОПОМОГУ правоохоронних органів щодо припинення незаконних дій роботодавця та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки;»	Термін «допомога» не є формою роботи правоохоронних органів. Відсутня конкретна функція правоохоронного органу в таких ситуаціях, спосіб участі у заходах державного контролю. В силу приписів ст. 19 Конституції України необхідно визначення способу дії правоохоронних органів. Наприклад, «Державні інспектори праці, за пред'явленням службовими посвідчення, мають право:... 9) на залучення правоохоронних органів до проведення заходів державного контролю з метою попередження та припинення незаконних дій роботодавця та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки;»
66.	Ст. 94 «Основні обов'язки державних інспекторів праці»	Відсутні обов'язки, які кореспондуються з правами об'єкта інспектування (ст. 97), а саме: 1) обов'язок інспектора внести запис про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) до початку проведення інспекційного відвідування; 2) обов'язок інспектора вручити копію направлення на проведення інспекційного відвідування до початку такого відвідування; 3) обов'язок інспектора надати примірник акту, складеного за результатами заходу державного нагляду (контролю) після його складання. В результаті цього відсутній механізм реалізації відповідних прав об'єкта відвідування, що тягне порушення балансу сторін і надає службовій особі органу державного контролю можливість безкарного порушення відповідних прав об'єкта відвідування. Пропонується доповнити ст. 94 відповідними обов'язками. Наприклад: «...6) після прибуття на об'єкт відвідування, але до початку проведення інспекційного відвідування внести запис про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю); 7) до початку проведення інспекційного відвідування вручити копію направлення на проведення інспекційного відвідування об'єкту відвідування або його уповноваженому представнику; 8) після складання акту за результатами заходу державного нагляду (контролю) надати

		примірник такого акту об'єкту відвідування (його уповноваженому представнику)»).
67.	Ст. 95 «Державний інспектор праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства, самостійно приймає рішення про необхідність:...»	Відсутні межі компетенції державного інспектора праці при прийнятті таких рішень. Необхідно обмежити компетенцію цієї особи колом його повноважень. Наприклад: «Державний інспектор праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства, в межах своїх повноважень самостійно приймає рішення про необхідність:...»
68.	Ч 1 та абз 1 ч. 3 Ст. 97 «1. Об'єктом відвідування є юридичні особи (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); ділянки територій, об'єкти, приміщення, в яких ведуться роботи; особи, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичні особи, які використовують найману працю. 2. Під час проведення інспекційного відвідування або невіїзного інспектування об'єкт відвідування має право:»	Запропоноване формулювання об'єкту відвідування включає не тільки юридичних та фізичних осіб, але й предмети, які не можуть самостійно виступати в правовідносинах (ділянки території, об'єкти, приміщення). Через це власники (користувачі) цих предметів не можуть реалізовувати свої права під час здійснення заходів державного нагляду (контролю), чим порушуються їх права, передбачені, зокрема Конституцією України, на власність, свободу розпорядження цією власністю, тощо. Необхідно закріпити права відповідних осіб на участь у правовідносинах з державними інспекторами праці. Наприклад «1. Об'єктом відвідування є юридичні особи (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); ділянки територій, об'єкти, приміщення, в яких ведуться роботи; особи, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичні особи, які використовують найману працю. 2. Під час проведення інспекційного відвідування або невіїзного інспектування об'єкт відвідування (його законний власник, користувач), уповноважена особа об'єкту відвідування має право:...»
69.	П. 11 ч. 2 ст. 97 «Під час проведення інспекційного відвідування або невіїзного інспектування об'єкт відвідування має право:... 11) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;»	Нечіткість формулювання права на фіксацію. Відсутнє посилання, що об'єкт відвідування має на це право незалежно від волі інспектора. Тому доцільно доповнити пункт таким чином: «Під час проведення інспекційного відвідування або невіїзного інспектування об'єкт відвідування має право:... 11) без дозволу державного інспектора праці фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;»

70.	Ст. 98	Відсутня процедура притягнення до відповідальності за порушення трудового законодавства, вимоги до порядку розгляду, порядку накладення штрафу, складання постанови, вимоги до змісту та форми постанови, порядок її оскарження.
Глава 10. Прикінцеві положення		
71.	П. 4 «Установити, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України.»	Бажання позбутись залишків радянського законодавства цілком і повністю поділяємо. Але враховуючи обсяг нормативних актів період СРСР та обсяг досліджуваного законопроекту уявляється малоімовірним можливість повноцінної заміни нормативного регулювання трудових правовідносин запропонованим Законом. Вирішення цієї проблеми можливо двома шляхами: 1) регламентувати нерегульовані законопроектом питання за допомогою підзаконних нормативних актів (Постанов Кабінету Міністрів, документів центрального органу влади, що реалізує відповідну державну політику у сфері праці, тощо); 2) кардинально змінити запропонований законопроект, доповнивши його відповідними розділами, що регулюють питання, не врегульовані в наявній редакції.
72.	П. 5 «Невикористані відпустки чи їх частини, право на які працівники набули відповідно до законодавства про працю, надаються працівникам у порядку, визначеному законодавством, що діяло до дня набрання чинності цим Законом.»	Відсутня конкретизація, до яких відпусток застосовується відповідне законодавство. Для усунення цієї прогалини пропонується доповнити відповідний пункт таким чином: «Невикористані відпустки чи їх частини, право на які працівники набули відповідно до законодавства про працю до набрання чинності цим Законом, надаються працівникам у порядку, визначеному законодавством, що діяло до дня набрання чинності цим Законом.»
73.	П. 9 «Роботодавцям протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом здійснити видачу трудових книжок працівникам.»	Відсутня регламентація, який запис вчиняти в трудових книжках при видачі, на який нормативний акт посилається, як на підставу видачі, якими нормативним актом керуватись при оформленні, враховуючи, що змін до Інструкції про порядок ведення трудових книжок не внесено, і вона є чинною, оскільки прийнята за часів незалежної України (1993 року)
74.	Абз. 7 п.п. 5 п. 12 «5) у Цивільному процесуальному кодексі України (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 48, ст. 436): частину першу статті 253 доповнити пунктом 11) такого змісту: 11) пунктом 7) частини першої статті 252 цього Кодексу, - на	Відсутнє чітке формулювання, з дати постановлення якої саме ухвали обчислюються строки. Необхідно конкретизувати, постановлення якої саме ухвали є початком перебігу строку – про проведення медіації, про зупинення провадження у справі, тощо.

	час проведення медіації у сфері трудових відносин, але не більше тридцяти днів з дня постановлення ухвали судом”»	
75.	<p>П.п. 31 п. 12 «у Законі України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., №№ 2—3, ст. 11, із наступними змінами):... 5) частина картки, що відображає загальний страховий стаж особи, у тому числі набутий нею за період до 01 січня 2004 року (далі — електронна трудова книжка). Відомості, зазначені в цьому пункті щодо періодів роботи та інших періодів, що відповідно до законодавства, що діяло раніше, зараховувалися до стажу роботи, та займаних особою посад за період до набрання чинності Законом України “Про працю” вносяться до даних реєстру застрахованих осіб на підставі трудової книжки особи, а при відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній — документів, передбачених порядком підтвердження наявного стажу роботи при відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, встановленим Кабінетом Міністрів України. Порядок та черговість подання відомостей для створення електронних трудових книжок визначається Пенсійним фондом за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.»</p>	<p>Пропонується змінити на: у Законі України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., №№ 2—3, ст. 11, із наступними змінами):... 5) частина картки, що відображає загальний страховий стаж особи, у тому числі набутий нею за період до 01 січня 2004 року (далі — електронна трудова книжка). Відомості, зазначені в цьому пункті щодо періодів роботи та інших періодів, що відповідно до законодавства, що діяло раніше, зараховувалися до стажу роботи, та займаних особою посад за період до набрання чинності Законом України “Про працю” вносяться до даних реєстру застрахованих осіб на підставі трудової книжки особи, а за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній — документів, передбачених порядком підтвердження наявного стажу роботи при відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, встановленим Кабінетом Міністрів України. Порядок та черговість подання відомостей для створення електронних трудових книжок визначається Пенсійним фондом за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.</p>
76.	<p>П.п. 33 п. 12 «33) абзац п’ятий частини першої статті 29 Закону України “Про зайнятість населення” (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 24, ст. 243; 2019 р., № 30, ст. 119) викласти в редакції: “Запис про проходження стажування вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”»</p>	<p>Пропонується замінити на «33) абзац п’ятий частини першої статті 29 Закону України “Про зайнятість населення” (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 24, ст. 243; 2019 р., № 30, ст. 119) викласти в редакції: “Запис про проходження стажування вноситься до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.”»</p>