

**Профспілка трудящих
металургійної і гірничодобувної
промисловості України**

ПРОФСПІЛКА

№ 1' 2014

**Рекомендації
щодо застосування
Закону України
«Про зайнятість населення»**

Дніпропетровськ

**«ПРОФСПІЛКА»
№ 1(48)' 2014**

Свідоцтво про реєстрацію
№ 12929-1814 Р

Засновник і видавець:
Центральний комітет Профспілки
металургів і гірників України

Матеріали підготували:
Правова інспекція праці ЦК ПМГУ,
Інформаційно-аналітичний центр ЦК ПМГУ

Адреса: Україна, м. Дніпропетровськ,
пл. Леніна, 1, 49000
Тел.: 791-17-74, 791-19-31
www.pmgd.dp.ua
infocentre@email.com.ua

Здано до друку 10.12.2013 р.

Друк: ПВТКП «ПАФ», ДП № 12
м. Дніпропетровськ
Наклад 500 прим. Зам. № 71

ЗМІСТ

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ

ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ»

Основні визначення Закону.....	6
Зайнятість та безробіття	8
Додаткові гарантії зайнятості та підтримка працевлаштування окремих категорій населення.....	12
Часткове безробіття як механізм додаткового захисту працюючих.....	15
Професійне навчання	16
Стажування	17
Масове вивільнення	18
Схематичне зображення показників масових вивільнень.....	19
Соціальний діалог на ринку праці	20
Посередництво у працевлаштуванні	23
Відповідальність посередників за порушення норм Закону України «Про зайнятість населення»	26
Рекомендації щодо включення до колективних договорів норм та положень, що випливають із Закону України «Про зайнятість населення»	27

ЗАКОН ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Розділ I. Загальні положення	29
Розділ II. Державна політика у сфері зайнятості населення	39
Розділ III. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції	44
Розділ IV. Сприяння зайнятості населення	49
Розділ V. Професійна орієнтація та професійне навчання.....	58
Розділ VI. Послуги з посередництва у працевлаштуванні.....	63
Розділ VII. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні	68
Розділ VIII. Безробіття	70
Розділ IX. Соціальний діалог на ринку праці	80
Розділ X. Контроль і відповідальність у сфері зайнятості населення.....	85
Розділ XI. Прикінцеві та перехідні положення	88

Постанова про затвердження Порядку формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.....	99
Порядок формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців	99
Перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.....	101

Постанова про затвердження Порядку компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	102
Порядок компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	102
Довідка про виконання роботодавцем умов компенсації частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	106
Постанова «Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України «Про зайнятість населення»	107
Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	108
Додаток до порядку	112
Перелік пріоритетних видів економічної діяльності для створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва	113
Постанова про затвердження Порядку надання одноразової адресної допомоги молодим працівникам, залученим до роботи в селах і селищах, та переліку професій (спеціальностей, напрямів підготовки), за якими надається така допомога	120
Порядок надання одноразової адресної допомоги молодим працівникам, залученим до роботи в селах і селищах	121
Перелік професій (спеціальностей, напрямів підготовки), за якими надається одноразова адресна допомога молодим працівникам, залученим до роботи в селах і селищах	123
Постанова про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях	127
Порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях	128
Типова форма договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях	132
Постанова про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці	136
Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці	137
Додаток до порядку	140
Перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці	142

Постанова про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру	143
Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру.....	144
Постанова про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями	148
Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями	148
Постанова про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.....	153
Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.....	153
Постанова про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу.....	156
Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу	157
Постанова про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників	172
Порядок утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників	173
Наказ про затвердження Порядку надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб	176
Порядок надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб	177
Наказ про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю	181
Порядок надання допомоги по частковому безробіттю	182
Договір про надання допомоги по частковому безробіттю	190
Додаток 2. Відомості про осіб, щодо яких виконуються вимоги частини другої статті 47 Закону України «Про зайнятість населення».....	194
Постанова про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення	194
Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення.....	195
Наказ про затвердження форми повідомлення про можливе зупинення (скорочення) виробництва	197
Повідомлення про можливе зупинення (скорочення) виробництва	198

Рекомендації щодо застосування Закону України «Про зайнятість населення»

З 1 січня 2013 року набув чинності в новій редакції Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р. (далі Закон). Окрім загальних питань регулювання державної політики зайнятості, соціального захисту безробітних, діяльності державної служби зайнятості, в Закон закладено правові основи регулювання нових явищ на ринку праці, насамперед діяльності посередників (кадрових агентств) та «запозиченої праці» або нетипових форм зайнятості.

Робота над цим документом тривала більше 10 років. І тільки в 2012 році тернистий шлях Закону завершився підписанням Президентом України.

Основні визначення Закону

Статтею 1 дано визначення термінам, що застосовуються в тексті Закону. На основі цієї термінології повинна будуватись практика його застосування та державна політика зайнятості. Більшість термінів вперше знайшли своє визначення на законодавчому рівні, окремі з них потребують коментарів. Надаємо деякі з них.

«Державне регулювання зайнятості – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття».

Цим визначенням вперше реалізовано головні принципи щодо політики повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості, що закріплено Конвенцією МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості».

«Повна зайнятість – це зайнятість працівника за **нормою** робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором».

Норма робочого часу закріплена статтею 50 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), де визначено, що **нормальна** тривалість робочого часу не може перевищувати **40 годин на тиждень**, а в колективному договорі може встановлюватись менша **норма**. Слід враховувати, що в статті 51 КЗпП визначено категорії працівників для яких встановлюється скорочена тривалість робочого часу, яка для них є нормою.

«Неповна зайнятість» – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку».

Така зайнятість передбачена статтею 56 КЗпП.

«Продуктивна зайнятість» – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій».

«Вільно обрана зайнятість» – реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб».

Принципи повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості мають стати головними при розробці всіх загальнонаціональних та галузевих й регіональних програм, на їх реалізації необхідно акцентувати увагу профспілкам, зокрема й у своїй роботі на рівні колективних договорів та угод.

«Робоче місце» – місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору (контракту)».

Таким визначенням робочого місця в Законі введено чітку прив'язку до наявності працівника та трудового договору, що можна використовувати в роботі профспілок, коли йде неоднозначне трактування в питаннях скорочення саме робочих місць.

Ці визначення дають можливість аргументовано доводити роботодавцю необґрунтованість скорочень або протидіяти прихованим скороченням, при яких працівників стимулюють до звільнення й потім на звільнені робочі місця не проводиться набору нових працівників.

В Законі дано також визначення терміну **вакансія**, тобто вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа. Роботодавець зобов'язаний надавати службам зайнятості інформацію про вакансії та про заплановане масове звільнення працівників. Ненадання зазначеної інформації передбачає (за статтею 53 Закону) стягнення штрафу у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Норма статті 3 Закону регламентує, що зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламенту-

ються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

Така редакція статті дозволила уникнути в законодавстві про зайнятість віднесення до зайнятого населення осіб, що працюють за цивільно-правовими договорами і в разі чіткого визначення зайнятості за трудовим договором в Трудовому кодексі, Закон України «Про зайнятість населення» не стане додатковим аргументом для законодавчого закріплення такої форми «трудових відносин».

Зайнятість та безробіття

Законом визначено статус зайнятого населення та безробітного.

Згідно статті 4 Закону до зайнятого населення належать особи, які:

- працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту), на інших умовах, передбачених законодавством;
- забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств);
- проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу;
- на законних підставах працюють за кордоном та мають доходи від такої зайнятості;
- навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать:

- непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;
- батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;
- особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

Згідно Закону **безробітними** визначено осіб віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших

передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи.

В Законі є також поняття **«Зареєстрований безробітний – це особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи».**

Статус безробітного можуть набути:

1) особи працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), які через **відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів**, готові та здатні приступити до роботи;

2) інваліди, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України **«Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»** пенсійного віку та отримують пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України **«Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам»** та **«Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам»**;

3) особи, молодші 16-річного віку, які працювали і були звільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Статус безробітного надається зазначеним особам за їх особистою заявою у разі відсутності **підходящої роботи** з першого дня реєстрації у територіальних органах державної служби зайнятості України за місцем реєстрації проживання чи місця перебування.

Одним з найголовніших критеріїв при наданні статусу безробітного є відсутність підходящої роботи, визначення якої надається в статті 46 Закону.

Отже **«підходящою»** для безробітного вважається робота, що відповідає:

– освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з **урахуванням доступності транспортного обслуговування**, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради.

– заробітна плата **повинна бути не нижче** розміру заробітної плати такої особи за **останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць**, де особа зареєстрована як безробітна.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

Частиною другою цієї ж статті визначено, що **для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу**, підходящою вважається така робота, що **потребує первинної професійної підготовки**, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після **перерви тривалістю, що перевищує шість місяців**, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням Державної служби зайнятості України.

В той же час, частиною третьою цієї статті передбачено, що у разі, коли неможливо надати безробітному роботу за професією протягом шести місяців з дня перебування на обліку в службі зайнятості, йому пропонується підходяща робота з урахуванням здібностей, стану здоров'я і професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці.

Як бачимо, ця норма перекреслює для безробітних, які шість місяців перебувають на обліку в службі зайнятості, всі гарантії щодо надання підходящої роботи. Це може призвести до зловживань з боку чиновників служби зайнятості, які на свій розсуд можуть визначати і пропонувати підходящу роботу. Це протиріччя в Законі також потребує змін.

Особливу увагу необхідно звернути на частину 8 цієї статті, якою визначено випадки, коли запропонована безробітному робота не може вважатися «підходящою», а саме:

- місце роботи розташовано за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради;

- умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці (в тому числі, якщо на запропонованому місці роботи порушуються встановлені законом строки виплати заробітної плати);

- умови праці на запропонованому місці роботи не відповідають стану здоров'я громадянина, підтвердженому медичною довідкою.

Крім того, **без згоди громадянина** йому не може пропонуватися робота, яка **потребує зміни місця проживання**.

Статтею 45 визначено підстави для припинення реєстрації безробітного (зняття з обліку), а саме:

- 1) зайнятості особи;
- 2) поновлення на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили;
- 3) подання безробітним особисто письмової заяви про зняття його з реєстрації як безробітного або відмови від послуг державної служби зайнятості;
- 4) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи, а для безробітного, який вперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), дворазової відмови від пропонування проходження професійного навчання;
- 5) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи за професією (спеціальністю), набутою за направленням територіального органу державної служби зайнятості;
- 6) припинення професійного навчання за направленням територіального органу державної служби зайнятості без поважних причин;
- 7) невідвідування без поважних причин територіального органу державної служби зайнятості протягом 30 робочих днів з дати прийняття рішення про таке відвідування (наявність поважних причин підтверджується відповідними документами);
- 8) встановлення факту подання особою недостовірних даних та документів, на підставі яких було прийнято рішення про надання їй статусу безробітного, призначення (виплати) матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг;
- 9) встановлення факту виконання безробітним оплачуваної роботи (надання послуг);
- 10) набрання законної сили вироком суду про засудження особи до позбавлення волі, обмеження волі, арешту (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням);
- 11) вступу на навчання за денною формою;
- 12) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;
- 13) досягнення особою встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку або призначення пенсії на пільгових умовах, або за вислугу років;

14) подання заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку або тривалістю, визначеною у медичному висновку;

15) смерті безробітного або визнання його за рішенням суду померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним;

16) з дня видачі довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією з висновками про визнання особи нездатною до трудової діяльності;

17) з інших підстав, передбачених порядком реєстрації, переєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.

Визначення термінів зайнятого та безробітного необхідно розглядати разом, оскільки у випадку звернення до територіального органу державної служби зайнятості у разі настання безробіття перше, що буде перевірятись службою, – це наявність підстав для надання статусу безробітного.

Наприклад: Якщо особа була найманим працівником, але при цьому також зареєстрована як фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності, вона повинна буде ліквідувати СПД й лише після цього стати на облік як безробітний й отримувати допомогу.

Додаткові гарантії зайнятості та підтримка працевлаштування окремих категорій населення

Попередній Закон також встановлював квоти на обов'язкове працевлаштування соціально незахищених верств населення, але жодної відповідальності за невиконання цих квот не було, жодних звітів про виконання або невиконання квот роботодавці не подавали. Новим Законом внесено зміни до переліку категорій громадян, для яких встановлена квота на працевлаштування як додаткова гарантія. До переліку віднесені:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює ***(в попередній редакції це право поширювалось лише на матері)*** і:

має на утриманні дітей віком до шести років ***(на сьогодні Державна служба зайнятості трактує, що достатня наявність однієї дитини);***

виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда І групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років, та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загально-освітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років, та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Для працевлаштування зазначених осіб *(крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»)* підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних **працівників понад 20 осіб** встановлюється квота **у розмірі 5 відсотків** середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік **(в попередній редакції було до 5%)**.

З метою стимулювання роботодавця до створення нових робочих місць Законом також для них передбачені окремі преференції.

Так, частиною **3 статті 24** передбачено, що роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення **нових робочих місць**, працевлаштовував на них працівників і упродовж

цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж **три мінімальні заробітні плати за кожну особу**, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження цього рівня заробітної плати за кожну таку особу щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі **50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений**. Здійснюватиметься це за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію.

Статтею 26 визначено, що роботодавцю, який працевлаштовує за направленням державної служби зайнятості на **нове робоче місце** громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону (***крім осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу***), **та яким надано статус безробітного**, строком не менше ніж на два роки, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений протягом одного року з дня працевлаштування особи, у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку.

Зазначена компенсація не виплачується у разі, коли роботодавець:

1) має заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;

2) визнаний у встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство.

Для підвищення конкурентоспроможності громадян старше 45 років Законом передбачено, що особи віком старші за 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вартість ваучера обмежено десятикратним розміром прожиткового міні-

муму для працездатних осіб, встановленого законом, що на сьогодні становить трохи більше 11 тисяч грн. На жаль надання його поставлено в залежність до наявності коштів у Фонді.

Часткове безробіття як механізм додаткового захисту працюючих

Законом запроваджується можливість надання допомоги по частковому безробіттю на постійній основі. Фактично реанімовано статті 24-26 Закону України «Про страхування на випадок безробіття» щодо виплати допомоги по частковому безробіттю, які застосовувались в період кризового 2009 року.

Зокрема передбачено, що допомога по частковому безробіттю надається застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли:

зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, на ділянці із замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу);

таке зупинення має невідворотний та тимчасовий характер; триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців;

не залежить від працівників та роботодавця;
охопило не менш **як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, ділянки, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць.**

Новація Закону в тому, що підтвердження вимушеного зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників та вжиття всіх можливих заходів запобігання йому підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборного органу профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними.

Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку **двох третин тариф-**

ної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду.

Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з **першого дня** скорочення тривалості їх робочого часу у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не **більше 180 календарних днів протягом року**.

Це новий та актуальний напрям роботи профспілок, який може допомогти зберегти заробітну плату та робочі місця працівників при зупинці виробництва, у разі його ефективного застосування.

Професійне навчання

В Законі окрему увагу приділено питанням професійного навчання, які тісно пов'язані з нормами Закону України «Про професійний розвиток працівників».

Зокрема, частиною третьою статті 43 визначено, що підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників.

З цією метою роботодавець у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, періодично організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Періодичність підвищення кваліфікації працівників визначені в статті 4 Закону України «Про професійний розвиток працівників» – як правило, не рідше одного разу на п'ять років.

Роботодавець має право укладати з працівниками договір про направлення до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зазначеним договором на працівника може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець, щодо оплати та строку навчання, **але не більше ніж три роки**.

У разі відмови працівника відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення такого строку, працівник зобов'язаний відшкодувати робо-

тодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно відпрацьованому строку на умовах, що визначаються договором.

Працівник **не зобов'язаний відшкодовувати** роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо він не став до роботи або був звільнений з роботи **з таких підстав:**

- 1) установлення інвалідності;
- 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником протиправних дій;
- 3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору;
- 5) догляд за дитиною-інвалідом та (або) інвалідом I групи (незалежно від причини інвалідності).

З метою здійснення контролю за укладанням та виконанням договорів про навчання необхідно передбачити в колективному договорі обов'язок роботодавця погоджувати умови договорів з профкомом або проводити відповідні консультації.

Стажування

Законом розширені можливості для підвищення конкурентоспроможності молоді.

Частиною першою статті 29 визначено, що студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем **«кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст»** та **продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні**, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених **договором про стажування у вільний від навчання час**.

Порядок укладення договору про стажування та типову форму договору затверджує Кабінет Міністрів України.

Строк стажування за договором **не може перевищувати шести місяців**.

Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки.

Слід звертати увагу, що у відповідності до частини третьої статті 29 у разі, коли в період стажування особа, зазначена у частині першій цієї статті, **виконує професійні роботи**, підприємство, установа, організація за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їй **заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок**.

Робота керівників стажування, призначених з числа працівників підприємства, може оплачуватися за рахунок коштів, передбачених на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, додатково на строк стажування щомісяця у розмірах **не менше 5 відсотків суми основної заробітної плати**.

Питання оплати праці керівників стажування та студентів, які в період стажування виконуватимуть роботи, необхідно **обов'язково врегулювати в колективному договорі, виходячи з мінімальних гарантій, визначених в Законі України «Про зайнятість населення»**.

Масове вивільнення

Новацією Закону «Про зайнятість населення» можна вважати положення статті **48 «Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця»**, якою визначено можливості для запобігання таким негативним явищам.

Необхідно керуватись показниками масових вивільнень, які визначені в цій статті, а саме вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) вважається одноразове або протягом:

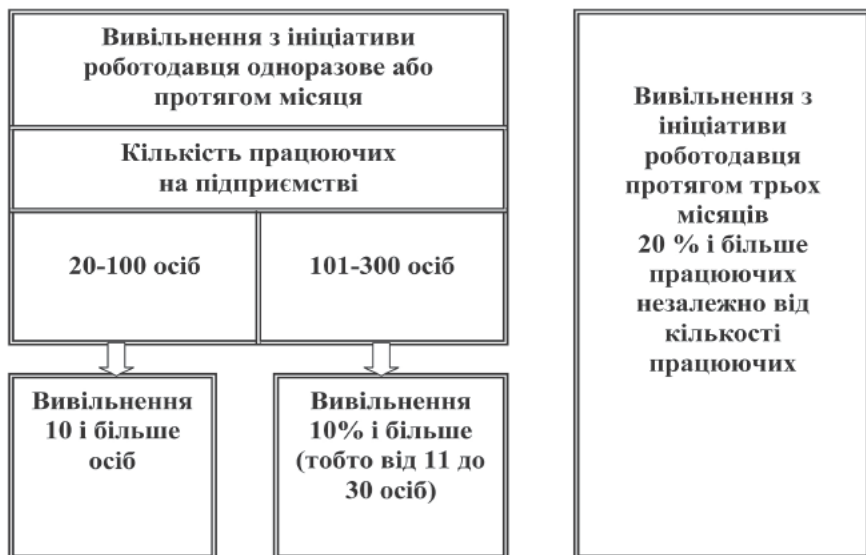
1) одного місяця:

вивільнення **10 і більше** працівників на підприємстві, в установі чи організації з чисельністю від **20 до 100 працівників**;

вивільнення **10 і більше** відсотків працівників на підприємстві, в установі чи організації з чисельністю від **101 до 300 працівників**;

2) трьох місяців – вивільнення **20 і більше відсотків** працівників на підприємстві, в установі чи організації незалежно від чисельності працівників.

Схематичне зображення показників масових вивільнень



Законом визначено мінімальні значення показників масового вивільнення. Крім того, законодавець передбачив можливість їх визначення в колективних договорах та угодах всіх рівнів, при цьому вони не можуть бути гіршими ніж передбачені Законом. Необхідно акцентувати увагу на тому, що в колективних договорах і угодах доцільно визначати заходи сторін щодо упередження таких вивільнень та пом'якшення їх наслідків, порядок погодження з профкомом або вищестоящою організацією Профспілки.

Оскільки такі заходи не передбачені законодавством, до них можна віднести наступні:

Для запобігання звільненням:

- проведення аналізу та розроблення прогнозу використання трудових ресурсів з метою оперативного реагування на відповідні зміни;

- першочергове скорочення вакансій та сумісників;
- скорочення адміністративно-управлінських витрат;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і на визначений термін, на період, коли планується звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;

«розтягування» скорочення чисельності працівників на певний період часу для сприяння природному відтоку кадрів, якому сприятиме передбачено у колективному договорі виплата матеріальної допомоги у зв'язку із звільненням «за домовленістю сторін», виходом на пенсію;

– передбачити виплату вихідної допомоги в розмірі, більшому, ніж передбачено законодавством (ст. 44 КЗпП) із врахуванням стажу роботи, та більший термін попередження роботодавцем про заплановані звільнення.

Пом'якшення соціальних наслідків для звільнених шляхом:

– збереження за вивільненими працівниками права користування гуртожитками, соціально-побутовими закладами підприємства (дитячі садки, санаторії тощо);

– збереження черги на отримання житла;

– запровадження більшого, ніж передбачено законодавством, терміну щодо переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу;

– збереження членства у профспілці протягом певного періоду після звільнення, за умови реєстрації в службі зайнятості як безробітного та інші.

Також додаткові обов'язки щодо запобігання масовим вивільненням покладено на органи влади, адже передбачено, що розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Окрім того, передбачено, що для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників, можуть утворюватися спеціальні комісії в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Соціальний діалог на ринку праці

Статтею 50 Закону визначено участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення. Окремі положення цієї статті варто застосовувати під час переговорів з укладення колективного договору.

Частиною третьою цієї статті передбачено, що роботодавці зобов'язані:

1) забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства в сфері оплати праці, охорони і гігієни праці;

2) вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі **шляхом проведення консультацій з профспілками** з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників;

3) здійснювати інші заходи щодо сприяння зайнятості населення, **передбачені колективними договорами** та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях;

4) своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про:

попит на робочу силу (вакансії);

заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення;

5) проводити попередні консультації з первинною профспілковою організацією, з якою укладено колективний договір, залучення працівників інших роботодавців, зокрема працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Частиною п'ятою цієї ж статті визначено, що роботодавцям забороняється:

1) висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя;

2) застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, **спрямовані на приховування трудових відносин**;

3) залучати до роботи працівників, що наймаються суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

туванні, для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця у разі, коли у такого роботодавця:

протягом року здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих;

не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;

передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

Законом визначено також участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення, зокрема:

професійні спілки та їх об'єднання:

1) беруть участь у:

здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;

розробленні механізму та здійсненні контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, трудової міграції, професійного навчання та підтвердженні кваліфікації працівників;

розробленні заходів щодо соціального захисту працівників, які вивільняються з підприємств, установ та організацій з ініціативи роботодавців;

роботі координаційних комітетів сприяння зайнятості населення;

консультаціях з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили;

управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства, зокрема у формуванні проекту бюджету Фонду на загальнообов'язкове державне соціальне страхування України на випадок безробіття;

розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості та працевлаштуванні випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів;

проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці;

2) проводять разом з організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування консультації з питань зайнятості населення.

Професійні спілки та їх об'єднання мають право вносити органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям та їх об'єднанням обов'язкові для розгляду пропозиції щодо вдосконалення механізму забезпечення зайнятості населення.

В новій редакції Закону України «Про зайнятість населення» розширено завдання та функції Державної служби зайнятості (центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції).

Ця служба відповідальна за реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, а також повинна брати участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактиці настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств.

На Державну службу зайнятості покладено обов'язок ведення **переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні та видання дозволів для здійснення такого виду діяльності суб'єктів господарювання** – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів.

Посередництво у працевлаштуванні

Керуючись нормами Конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості», законом визначено особливі вимоги для діяльності посередників на ринку праці України. Варто зазначити, що цю Конвенцію ратифікували 23 країни, з них 16 країн Європи.

В статті 1 Закону надається законодавче визначення таких посередницьких структур, а саме:

«суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, – зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа – підприємець, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до цього Закону та інших актів законодавства».

Цим Законом регулюється діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців.

Визначення на законодавчому рівні цієї діяльності дало можливість внести конкретні законодавчі обмеження стосовно діяльності посередників, що дозволить на практиці оскаржувати у судовому порядку їх неправомірну діяльність.

Законом передбачено, що суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, **зобов'язані:**

1) надавати громадянам повну та достовірну інформацію про попит роботодавця на робочу силу (вакансії), його вимоги щодо кваліфікації, досвіду роботи, про умови, характер та оплату праці;

2) співпрацювати з центрами зайнятості, підприємствами, установами та організаціями, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, та інше.

Вони також не мають права:

1) свідомо здійснювати набір, працевлаштування або наймання працівників для робіт, пов'язаних з неприйнятними небезпеками і ризиками, а також для робіт, на яких ці працівники можуть стати жертвами зловживань чи дискримінації будь-якого характеру;

2) перешкоджати найманню залученого працівника безпосередньо роботодавцем, обмежувати професійну мобільність працівника, накладати санкції на працівника, який погодився на роботу в іншого роботодавця;

3) надавати працівників у розпорядження роботодавця для заміни його працівників, які проводять страйк або інші колективні дії.

Статтею 39 Закону встановлено ряд обмежень для діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Перш за все, це заборона діяльності без дозволу, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (державна служба зайнятості). Окрім того, обов'язковим є оформлення відносин з працівниками таких посередницьких структур **лише на підставі трудових договорів!**

Наступне обмеження **значно підвищує роль профспілки та колективного договору** на підприємстві, роботодавець якого планує залучати працівників інших суб'єктів господарювання, оскільки передбачено зобов'язання суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця, направляти працівників за умови, **якщо це передбачено колективним договором** такого роботодавця, **та за наявності згоди первинної профспілкової організації**. Тобто, без відповідної згоди первинної профспілкової організації та наявності відповідної норми в колективному договорі залучення працівників інших суб'єктів господарювання **буде порушенням Закону**, що потягне за собою позбавлення дозволу на таку діяльність.

Окрім того, у відповідності з Законом, після отримання дозволу та згоди первинної профспілкової організації, такі суб'єкти господарювання **зобов'язані виконувати наступні вимоги:**

1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника;

2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, **не нижчому**, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, **яку отримує працівник у роботодавця** за виконання такої ж роботи;

3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених **для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку;**

4) нараховувати та сплачувати **єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування** на користь працівника **відповідно до класів професійного ризику виробництва**, до якого віднесено роботодавця, який застосовує працю працівника;

5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися роботи.

Такому суб'єкту господарювання забороняється направляти працівників на робочі місця до роботодавця, в якого:

1) **протягом року** скорочено чисельність (штат) працівників;

2) не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;

3) залучаються працівники для виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

Аналогічні умови Законом висунуто також до роботодавців, які планують залучати працівників інших суб'єктів господарювання (стаття 50).

Відповідальність посередників за порушення норм Закону України «Про зайнятість населення»

Статтею 53 визначена відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення, зокрема, у разі наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця **без отримання відповідного дозволу** стягується штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення. Штрафні санкції накладаються Державною інспекцією України з питань праці.

Невиконання суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, вимог законодавства під час надання таких послуг є підставою для прийняття рішення **про припинення діяльності**.

Прийняття Закону України «Про зайнятість населення» в новій редакції дає можливість профспілкам та їх організаціям вимагати внесення до колективних договорів та угод норм щодо додаткових гарантій зайнятості працівників.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо включення до колективних договорів норм та положень, що впливають із Закону України «Про зайнятість населення»

Роботодавець зобов'язується:

- погоджувати з профспілковим комітетом умови договорів про навчання працівників за рахунок підприємства або проводити відповідні консультації;

- проводити попередні консультації з профспілковим комітетом у разі необхідності залучення працівників інших роботодавців, зокрема працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

- отримати згоду профспілкового комітету на залучення працівників інших суб'єктів господарювання;

- погоджувати з профспілковим комітетом договір з суб'єктом господарювання – роботодавцем, що направляє працівників для виконання робіт, та умови трудових договорів таких працівників (як варіант – інформувати профспілкову організацію про укладання таких договорів та умов, що вони містять).

- залучати працівників інших роботодавців, зокрема працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, на певний строк *(за умови, якщо це сприятиме оформленню працівників на постійній основі в роботодавця)*.

Не залучати працівників інших роботодавців у разі, якщо:

- протягом року здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих;

- не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;

- передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

Передбачати в колективному договорі питання оплати керівників стажування та студентів, які в період стажування виконуватимуть роботу, виходячи з мінімальних гарантій, визначених Законом України «Про зайнятість населення».

В колективному договорі встановлювати показники масових вивільнень не нижче визначених Законом та заходи сторін щодо упередження масових вивільнень та пом'якшення їх наслідків, порядок погодження з профспілковим комітетом або вищестоящою профспілковою організацією.

Як приклад, для запобігання масовим звільненням передбачати:

- проведення аналізу та розроблення прогнозу використання трудових ресурсів з метою оперативного реагування на відповідні зміни;

- першочергове скорочення вакансій та сумісників;

- скорочення адміністративно-управлінських витрат;

- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і на визначений термін, на період, коли планується звільнення;

- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;

- «розтягування» скорочення чисельності працівників на певний період часу для сприяння природному відтоку кадрів, якому сприятиме передбачена у колективному договорі виплата матеріальної допомоги у зв'язку із звільненням «за домовленістю сторін», виходом на пенсію;

- передбачити виплату вихідної допомоги в розмірі, більшому, ніж передбачено законодавством (ст. 44 КЗпП) із врахуванням стажу роботи, та більший термін попередження роботодавцем про заплановані звільнення.

Пом'якшення соціальних наслідків для звільнених шляхом:

- збереження за вивільненими працівниками права користування гуртожитками, соціально-побутовими закладами підприємства (дитячі садки, санаторії тощо);

- збереження черги на отримання житла;

- запровадження більшого, ніж передбачено законодавством, терміну щодо переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу;

- збереження членства у профспілці протягом певного періоду після звільнення, за умови реєстрації в службі зайнятості як безробітного та інші.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про зайнятість населення

Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

1) безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування;

2) безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи;

3) вакансія – вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа;

4) ваучер – документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до цього Закону право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця;

5) вільно обрана зайнятість – реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб;

6) державне регулювання зайнятості – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття;

7) зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють госпо-

дарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно;

8) зареєстрований безробітний – особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи;

9) конкурентоспроможність працівника – сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками;

10) молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування;

11) неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку;

12) нове робоче місце – робоче місце, яке створене у зв'язку із створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника;

13) особи працездатного віку – особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку;

14) повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором;

15) працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю;

16) працездатні особи – особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності;

17) продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій;

18) професійне навчання – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці;

19) ринок праці – система правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства;

20) робоче місце – місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту);

21) соціальний захист у разі настання безробіття – комплекс заходів, що передбачений загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття та законодавством про зайнятість населення;

22) суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, – зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа – підприємець, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до цього Закону та інших актів законодавства;

23) трудова міграція – переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи;

24) часткове безробіття – вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин.

2. Терміни «роботодавці», «працівники», «особи, які забезпечують себе роботою самостійно», «сторони соціального діалогу», «молодь» та «неформальне професійне навчання працівників» вживаються у значенні, наведеному в законах України «Про організації роботодавців», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про соціальний діалог в Україні», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та «Про професійний розвиток працівників».

Стаття 2. Законодавство України про зайнятість населення

1. Відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими актами законодавства.

2. У разі коли міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України про зайнятість населення, застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Право на зайнятість

1. Кожен має право на вільно обрану зайнятість.

2. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється.

Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності.

3. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

4. Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Стаття 4. Зайняте населення

1. До зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать:

непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

2. До зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем – нерезидентом.

Стаття 5. Гарантії у сфері зайнятості населення

1. Держава гарантує у сфері зайнятості:

1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;

2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;

3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;

4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;

5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

7) соціальний захист у разі настання безробіття;

8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Стаття 6. Право особи на вибір місця, виду діяльності та роду занять

1. Кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору.

2. Реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Стаття 7. Право особи на професійну орієнтацію

1. Кожен має право на професійну орієнтацію, яке забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг.

2. Особи мають право на безоплатні послуги з професійної орієнтації з метою обрання або зміни виду діяльності, місця роботи, режиму праці.

Стаття 8. Право особи на професійне навчання

1. Кожен має право на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг.

Стаття 9. Право особи на соціальний захист у разі настання безробіття

1. Кожен має право на соціальний захист у разі настання безробіття, що реалізується шляхом:

1) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття;

2) надання безоплатних соціальних послуг, зокрема, інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства;

3) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;

4) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Стаття 10. Право особи на трудову діяльність за кордоном

1. Громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування.

2. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Стаття 11. Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення

1. Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

2. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

3. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийм та роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження встановлюються Законом України «Про рекламу».

Стаття 12. Право особи на доступ до інформації у сфері зайнятості населення

1. Кожен має право на безоплатне одержання інформації про пропонування і попит на робочу силу, зокрема про вільні робочі місця (посади), можливості та умови працевлаштування на території України і за кордоном, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством.

2. Держава забезпечує доступ до інформації у сфері зайнятості населення через органи державної влади та засоби масової інформації.

Стаття 13. Право особи на захист прав у сфері зайнятості населення

1. Кожен має право на оскарження рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також дій або бездіяльності посадових осіб, що призвели до порушення права особи на зайнятість, відповідно до законодавства.

Стаття 14. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню

1. До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загально-освітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

2. Для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

3. Роботодавці самостійно розраховують квоту, зазначену в частині другій цієї статті, з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог частини другої цієї статті, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у встановленому ним порядку.

Розділ II

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Стаття 15. Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення

1. Державна політика зайнятості населення базується на принципах:

1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;

2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

2. Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;

2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;

3) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях;

4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;

5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);

6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;

7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

3. Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є:

1) створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць;

2) задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках;

3) посилення мотивації до легальної і продуктивної праці;

4) активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення;

5) удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці;

6) сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників;

7) збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки;

8) сприяння зайнятості громадян;

9) забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів;

10) координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

11) повернення безробітних до продуктивної зайнятості;

12) міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;

13) взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення;

14) забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення;

15) здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (частина перша статті 14 цього Закону);

16) заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (частина перша статті 14 цього Закону);

17) забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги

з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації інвалідів, центрів соціальних служб для молоді;

18) захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

Стаття 16. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення

1. Держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення шляхом:

1) проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили;

2) визначення у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, програмах економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Крим, областей, районів, міст показників розвитку ринку праці та зайнятості населення та їх оцінювання за результатами реалізації таких програм;

3) включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості;

4) сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення;

5) соціального захисту громадян у разі настання безробіття;

6) сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на депресивних територіях;

7) розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних художніх промислів;

8) створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності;

9) прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості;

10) ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Стаття 17. Органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення

1. Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада Автономної Республіки Крим та Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

2. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики.

3. З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, у яких визначаються шляхи та способи розв'язання проблем зайнятості населення і передбачаються заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, для підвищення рівня зайнятості населення.

Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення розробляються на підставі основних прогностичних параметрів соціально-економічного розвитку України, державних, галузевих та регіональних програм у частині їх впливу на сферу зайнятості населення, на розвиток трудового потенціалу з визначенням механізму їх реалізації.

Координацію і контроль за виконанням основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення здійснює центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики за участю центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Відповідальність за виконання основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення покладається на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київську та Севастопольську міські державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

Стаття 18. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення

1. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення спрямовані на реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах та є складовими програм їх соціально-економічного розвитку.

2. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення розробляються місцевими державними адміністраціями та подаються на затвердження Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським радам.

3. У територіальних та місцевих програмах зайнятості населення визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

4. Координація роботи із здійснення заходів, передбачених програмами зайнятості населення, покладається на центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, органи соціального діалогу у сфері зайнятості, Міністерство праці та соціального захисту населення Автономної Республіки Крим, структурні підрозділи у сфері праці і соціального захисту обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій та органи місцевого самоврядування.

Стаття 19. Органи соціального діалогу у сфері зайнятості

1. Для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з професійної орієнтації та інші органи соціального діалогу.

2. Порядок формування органів соціального діалогу у сфері зайнятості, повноваження та організація їх роботи визначаються відповідно до статті 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Стаття 20. Фінансування заходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

1. Фінансування заходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення здійснюється за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів, Фонду соціального захисту інвалідів, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та інших джерел відповідно до законодавства.

Розділ III

ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ЩО РЕАЛІЗУЄ ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Стаття 21. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції

1. Діяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, спрямовується і координується Міністром – керівником центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики.

2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи.

Територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, районах у містах, містах є юридичними особами публічного права.

До сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, можуть належати підприємства, установи та організації.

3. Фінансування діяльності центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції та виконання ним функцій, передбачених цим Законом та Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

4. Послуги, що надаються територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, відповідно до покладених на них завдань є безоплатними.

Стаття 22. Завдання та функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у

сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів

1. Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів є:

1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

2) внесення пропозицій Міністру – керівнику центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення;

3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;

4) надання роботодавцям послуг з добору працівників;

5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;

6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій;

7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств;

8) організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;

9) проведення професійної орієнтації населення;

10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;

11) здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальні органи відповідно до покладених на них завдань:

1) здійснюють управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в межах

затвердженого бюджету Фонду відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», управління майном;

2) забезпечують функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи, зокрема, формують базу даних про вільні робочі місця (посади) на підставі інформації, що надійшла від роботодавців та суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

3) ведуть облік осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг;

4) здійснюють реєстрацію безробітних, ведуть облік наданих їм послуг;

5) організовують професійне навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;

6) організовують роботу з підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями;

7) інформують населення, органи виконавчої влади та навчальні заклади про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття;

8) здійснюють в установленому законодавством порядку збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям;

9) аналізують показники попиту та пропонування робочої сили і вносять центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики пропозиції щодо прогнозування розвитку ринку праці;

10) беруть участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, територіальних програм зайнятості населення та їх виконанні;

11) сприяють працевлаштуванню безробітних на підприємствах, що залучаються до реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проєктів, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

12) взаємодіють з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць;

13) ведуть перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

14) здійснюють обмін інформацією з Пенсійним фондом України для забезпечення виконання вимог цього Закону та Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;

15) беруть участь у проведенні наукових досліджень з питань зайнятості населення, функціонування ринку праці та соціального захисту населення від безробіття, вивчають міжнародний досвід з метою запровадження інноваційних форм сприяння зайнятості населення, виступають замовником наукових робіт, досліджень і методичного забезпечення;

16) беруть участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем зайнятості населення, соціального захисту громадян від безробіття та трудової міграції;

17) видають роботодавцям дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства з веденням обліку таких дозволів;

18) проводять розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику, та Пенсійним фондом України. Таке розслідування здійснюється шляхом звіряння даних, зазначених у документах страхувальника, з базою даних центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику, та Пенсійного фонду України, а у разі потреби – шляхом проведення виїзних планових та позапланових перевірок страхувальників;

19) здійснюють контроль за використанням коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, застосовують в установленому законодавством порядку фінансові санкції та накладають адміністративні штрафи;

20) надають безоплатно підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичним особам, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, консультації з питань працевлаштування інвалідів;

21) забезпечують надання соціальних послуг та виплату матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та цього Закону.

Стаття 23. Єдина інформаційно-аналітична система центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції

1. Єдина інформаційно-аналітична система центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, функціонує для:

1) інформаційної підтримки реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;

2) створення цілісної системи інформаційної взаємодії державних органів влади, що здійснюють заходи щодо сприяння зайнятості населення;

3) проведення моніторингу ринку праці, аналізу попиту та пропонування робочої сили;

4) забезпечення виконання центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, покладених на нього функцій та завдань.

2. До Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, включається інформація, що надійшла від його територіальних органів у процесі своєї діяльності, зокрема від громадян, роботодавців, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та органів державної влади.

3. Інформація з Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, надається та використовується відповідно до законів України «Про інформацію» та «Про захист персональних даних».

Розділ IV

СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Стаття 24. Заходи щодо сприяння зайнятості населення

1. Заходи щодо сприяння зайнятості населення спрямовуються на:

1) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці;

2) створення умов для активного пошуку роботи безробітними;

3) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

2. До заходів щодо сприяння зайнятості населення належать:

1) професійна орієнтація та професійне навчання;

2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;

3) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи;

4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається;

5) сприяння зайнятості інвалідів;

6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру.

3. Роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен місяць, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію.

Порядок надання роботодавцю права на зменшення розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та зарахування стажу особам, працевлаштованим відповідно до цієї частини, затверджується Кабінетом Міністрів України.

Стаття 25. Сприяння зайнятості населення під час реалізації державних цільових програм, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів

1. Ініціатор розроблення державних цільових програм, якими передбачається створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів визначає обсяги створення нових робочих місць відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України, та узгоджує обсяги працевлаштування безробітних на створені нові робочі місця з територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

2. Розпорядники коштів, зазначені у державних цільових програмах, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектах, подають до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, перелік роботодавців, які залучені до реалізації таких програм та проектів.

Такі роботодавці можуть укладати з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, договір про працевлаштування визначеної кількості безробітних під час реалізації відповідних програм та проектів.

3. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, проводить моніторинг працевлаштування безробітних на створені нові робочі місця під час реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проектів і подає за його результатами дані центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики для інформування Кабінету Міністрів України.

Стаття 26. Стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці

1. Роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону (крім тих, які визначені пунктом 7 частини першої статті 14), та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за рахунок коштів, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, коштів Державного бюджету України для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю) та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування інваліда, який зареєстрований в установленому порядку як безробітний, але якому відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку.

2. У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація відповідно до частини першої цієї статті, з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума виплачених коштів повертається в повному обсязі до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття або Фонду соціального захисту інвалідів залежно від джерела компенсації або на його робоче місце за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у межах дворічного строку працевлаштовується інший безробітний.

У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація відповідно до частини першої цієї статті, за угодою сторін на його робоче місце за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у межах дворічного строку працевлаштовується інший безробітний.

3. Зазначена в частині першій цієї статті компенсація не виплачується у разі, коли роботодавець:

1) має заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;

2) визнаний у встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство.

Стаття 27. Стимулювання самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва

1. Для стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності.

У разі припинення або нездійснення підприємницької діяльності упродовж двох років з дня державної реєстрації юридичної особи чи фізичної особи – підприємця така особа не має права на чергове отримання допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності.

2. Суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Компенсація виплачується за рахунок коштів, передбачених на такі цілі у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування інваліда,

який зареєстрований в установленому порядку як безробітний, але якому відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), протягом одного року з дня працевлаштування безробітного у порядку та за переліком пріоритетних видів економічної діяльності, визначених Кабінетом Міністрів України.

3. У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація відповідно до частини другої цієї статті, з ініціативи роботодавця до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума наданих коштів повертається в повному обсязі до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття або Фонду соціального захисту інвалідів залежно від джерела компенсації або на його робоче місце за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у межах дворічного строку працевлаштовується інший безробітний.

У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація відповідно до частини другої цієї статті, за угодою сторін на його робоче місце за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у межах дворічного строку працевлаштовується інший безробітний.

4. Зазначена в частині другій цієї статті компенсація не виплачується у разі, коли роботодавець:

1) має заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;

2) визнаний у встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство.

Стаття 28. Державна підтримка молодих працівників, залучених до роботи в селах і селищах

1. З метою залучення до роботи за відповідною професією (спеціальністю) в селах і селищах молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку

та за переліком професій (спеціальностей), затверджених Кабінетом Міністрів України. У разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність.

Стаття 29. Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді

1. Студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час.

Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

Порядок укладення договору про стажування та типову форму договору затверджує Кабінет Міністрів України.

Строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців.

Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки.

2. Стажування проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки.

3. У разі коли в період стажування особа, зазначена у частині першій цієї статті, виконує професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їй заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

4. Робота керівників стажування, призначених з числа працівників підприємства, організації, установи, може оплачуватися

підприємством, організацією, установою за рахунок коштів, передбачених на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, додатково на строк стажування щомісяця у розмірах не менше 5 відсотків суми основної заробітної плати, яку вони отримують за основним місцем роботи.

5. Вищі та професійно-технічні навчальні заклади разом з роботодавцями сприяють студентам і учням у доступі до інформації про можливість стажування.

Стаття 30. Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років

1. Особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

2. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з його фінансових можливостей.

3. Порядок видачі територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, ваучерів та перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 31. Організація громадських та інших робіт тимчасового характеру

1. Громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організовуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах.

2. Громадські роботи, що відповідають потребам певної територіальної громади або задовольняють суспільні потреби територіальних громад, організовуються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за участю територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на договірних засадах.

Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру затверджує Кабінет Міністрів України.

3. Види громадських робіт визначаються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за такими критеріями:

1) мають тимчасовий характер і для їх організації не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії;

2) можуть виконуватися на умовах неповного робочого дня;

3) мають економічну, соціальну та екологічну користь для регіону;

4) надають можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки.

4. З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця.

5. На осіб, які беруть участь у громадських роботах, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені, зокрема, законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Оплата праці таких осіб здійснюється за фактично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, та відповідно до положень угоди.

6. Фінансування організації громадських робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

У разі залучення зареєстрованих безробітних до громадських робіт фінансування організації таких робіт здійснюється пропорційно рівними частинами за рахунок коштів місцевих бюджетів та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

7. Працівники у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції мають право без припинення трудових відносин на участь у громадських роботах, у тому числі тих, що оплачуються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, у межах строку зупинення (скорочення) виробництва.

8. Для додаткового стимулювання мотивації до праці та матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб роботодавцями організовуються строком до шести місяців роботи, що носять тимчасовий характер. Для організації таких видів робіт тимчасового характеру не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії.

З безробітними, які залучаються до виконання робіт тимчасового характеру, укладаються трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.

Фінансування організації робіт тимчасового характеру здійснюється за рахунок коштів роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

9. Безробітним, які брали участь у виконанні громадських або інших робіт тимчасового характеру, після виконання таких робіт продовжується виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, встановлені законодавством.

10. Порядок організації громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру затверджує Кабінет Міністрів України.

Розділ V

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ

Стаття 32. Професійна орієнтація населення

1. Професійна орієнтація населення – комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

2. Професійна орієнтація населення здійснюється навчальними закладами, закладами охорони здоров'я, реабілітаційними установами, медико-соціальними експертними комісіями, територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, центрами професійної орієнтації населення, молодіжними центрами праці, військоматами, установами виконання покарань, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, що надають послуги з професійної орієнтації.

Стаття 33. Професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції

1. Професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснюється шляхом:

1) професійного інформування, що полягає у наданні відомостей про трудову діяльність та її роль у професійному самовизначенні особи, інформації про стан ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умов оволодіння професіями, можливості професійно-кваліфікаційного і кар'єрного зростання, що сприятиме формуванню професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо обрання або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи;

2) професійного консультування, спрямованого на оптимізацію професійного самовизначення особи на основі виявлення її індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці;

3) проведення професійного відбору, що полягає у встановленні відповідності особи вимогам, які визначені для конкретних видів професійної діяльності та посад.

2. Порядок надання послуг з професійної орієнтації осіб затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері соціальної політики.

Стаття 34. Професійне навчання

1. Професійне навчання – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

2. Система професійного навчання охоплює:

1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців;

2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності;

3) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

3. Підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння у проведенні їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

3 цією метою роботодавць у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, періодично організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

4. Роботодавець має право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки.

5. У разі відмови працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення такого строку працівник або інша особа зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно відпрацьованому строку на умовах, що визначаються договором. Працівник або інша особа не зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вони не стали до роботи або були звільнені з роботи з таких підстав:

- 1) установлення інвалідності;
- 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником протиправних дій;
- 3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору;
- 5) догляд за дитиною-інвалідом та (або) інвалідом I групи (незалежно від причини інвалідності).

6. Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями визначається Кабінетом Міністрів України.

Стаття 35. Професійне навчання зареєстрованих безробітних

1. Професійне навчання зареєстрованих безробітних – професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь та нави-

чок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, разом з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту та за погодженням з репрезентативними всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців відповідно до законодавства про соціальний діалог.

2. Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Для підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, сприяння їх самозайнятості територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, організовують професійне навчання за укрупненими (інтегрованими) робітничими професіями та іншими професіями, що користуються попитом на ринку праці.

Порядок відбору навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та їх проживання в період навчання за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

3. Організація професійного навчання безробітних здійснюється територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на договірних засадах з безробітними, роботодавцями, навчальними закладами в порядку, затвердженому

центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Роботодавці – замовники кадрів беруть участь у визначенні змісту навчання, кваліфікаційній атестації безробітних, надають робочі місця для їх виробничого навчання, виробничої практики або стажування.

4. За безробітним, який проходить професійне навчання за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, зберігається виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, що встановлені відповідно до законодавства.

5. Безробітні можуть підтвердити результати неформального професійного навчання за робітничими професіями за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Розділ VI

ПОСЛУГИ З ПОСЕРЕДНИЦТВА У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Стаття 36. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні

1. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, регулюється цим Законом та іншими законодавчими актами України.

2. До послуг з посередництва у працевлаштуванні належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів).

3. Перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, формується та ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в установленому Кабінетом Міністрів України порядку.

4. Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, зобов'язані:

1) надавати громадянам повну та достовірну інформацію про попит роботодавця на робочу силу (вакансії), його вимоги щодо кваліфікації, досвіду роботи, про умови, характер та оплату праці;

2) співпрацювати з відповідним територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, підприємствами, установами та організаціями, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями;

3) забезпечувати захист інформації, що надійшла від громадян, які звертаються з метою працевлаштування, та дотримання правил використання і поширення такої інформації, встановлених законами України «Про інформацію» та «Про захист персональних даних», а також конфіденційність комерційної інформації роботодавців відповідно до закону;

4) подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, відомості про чисельність працевлаштованих ними осіб у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики.

5. Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, не мають права:

1) свідомо здійснювати набір, працевлаштування або наймання працівників для робіт, пов'язаних з неприйнятними небезпеками і ризиками, а також для робіт, на яких ці працівники можуть стати жертвами зловживань чи дискримінації будь-якого характеру;

2) перешкоджати найманню залученого працівника безпосередньо роботодавцем, обмежувати професійну мобільність працівника, накладати санкції на працівника, який погодився на роботу в іншого роботодавця;

3) надавати працівників у розпорядження роботодавця для заміни його працівників, які проводять страйк або інші колективні дії.

Стаття 37. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні

1. Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, співпрацюють з територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, шляхом:

1) укладення договорів про співпрацю за окремими напрямами діяльності, у тому числі для обміну даними про вільні робочі місця (вакансії);

2) проведення спільних заходів (проектів);

3) консультування з метою вдосконалення професійної практики та надання послуг роботодавцям і особам, що шукають роботу, в тому числі тих, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

2. Суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, забороняється отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди. Оплата послуг з працевлаштування здійснюється виключно роботодавцем, якому надано такі послуги.

Стаття 38. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном

1. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, підлягає ліцензуванню і регулюється законами України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», «Про зовнішньоекономічну діяльність», цим Законом та іншими законодавчими актами України.

Послуги з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном надаються відповідно до заявок іноземного роботодавця (його контрагента) щодо вільних робочих місць (вакансій) і лише в межах укладених іноземними суб'єктами господарювання зовнішньоекономічних договорів (контрактів) про надання посередницьких послуг у сфері працевлаштування з метою сприяння підписанню трудового договору (контракту найму). Обов'язковим додатком до зовнішньоекономічного договору (контракту) про надання посередницьких послуг у сфері працевлаштування за кордоном є проект трудового договору, завірений іноземним роботодавцем.

Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, несе відповідальність згідно із законодавством за погіршення умов трудового договору, укладеного між особою та іноземним роботодавцем, копія якого зберігається у такого суб'єкта протягом трьох років.

2. Надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном здійснюється після укладення договору про надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном між особою та суб'єктом господарювання. Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, не має права отримувати від осіб, яким надані такі послуги, плату до підписання акта виконаних робіт.

3. Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, сприяє громадянам, яким надано такі послуги, у вирішенні питань правового і соціального захисту та інформує їх про механізм добровільної участі у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.

4. Громадяни у період трудової діяльності за кордоном мають право брати участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні, зокрема пенсійному, відповідно до законодавства України, що дає їм право на соціальний захист у разі настання відповідних страхових випадків.

Стаття 39. Діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця

1. Діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів, здійснюється на підставі дозволу, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Суб'єкти господарювання – роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації і зобов'язані:

1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника;

2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи;

3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку;

4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника відповідно до класів професійного ризику виробництва, до якого віднесено роботодавця, який застосовує працю працівника;

5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи.

2. Забороняється діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без дозволу.

3. Суб'єкт господарювання може здійснювати наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у

фізичних осіб на підставі укладеного договору між суб'єктом господарювання та фізичною особою про надання послуг.

4. Суб'єкту господарювання заборонено направляти працівників на робочі місця до роботодавця, в якого:

- 1) протягом року скорочено чисельність (штат) працівників;
- 2) не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;
- 3) залучаються працівники для виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

Стаття 40. Об'єднання суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні

1. Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, можуть утворювати об'єднання (асоціації) відповідно до законодавства.

2. Об'єднання (асоціація) суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, має право:

- 1) надавати пропозиції щодо формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- 2) захищати права своїх членів та представляти їх інтереси в органах державної влади.

Стаття 41. Державне регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні

1. Державне регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, здійснюється, зокрема, шляхом:

- 1) ведення переліку таких суб'єктів господарювання;
- 2) правового забезпечення діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, що надають особам послуги з пошуку роботи та сприяння в працевлаштуванні, а також добору кадрів для роботодавців;
- 3) нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю і зайнятість населення, що здійснюється уповноваженим органом з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення.

Розділ VII

ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА В УКРАЇНІ

Стаття 42. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні

1. Підприємства, установи та організації мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на строк до одного року, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

2. Дозвіл роботодавцю на застосування праці іноземця або особи без громадянства видається за умови, що в Україні (регіоні) відсутні кваліфіковані працівники, які спроможні виконувати відповідний вид роботи, або є достатнє обґрунтування доцільності застосування їх праці, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Дозвіл видається також на застосування праці:

іноземців, які направлені закордонним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт (послуг) на підставі договорів, укладених між вітчизняним та іноземним суб'єктом господарювання, за умови, що відсоток кваліфікованих іноземців, які залучаються в рамках договору, не перевищує половини загальної чисельності осіб, що працюватимуть на умовах договору;

іноземців, які відповідно до графіка специфічних зобов'язань у секторі послуг Протоколу про вступ України до СОТ (стаття II Генеральної угоди про торгівлю послугами) належать до категорії «внутрішньокорпоративні цесіонарії»;

осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця.

3. Порядок видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства і розмір плати за видачу дозволу, яка зараховується до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, визначаються Кабінетом Міністрів України.

4. Іноземці та особи без громадянства мають право провадити в Україні інвестиційну, зовнішньоекономічну та інші види діяльності відповідно до законодавства.

5. Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою діяльністю у разі, коли відповідно до законодавства призначення на відповідну посаду або провадження відповідного виду діяльності пов'язане з належністю до громадянства України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

6. Без передбаченого цією статтею дозволу здійснюється працевлаштування:

- 1) іноземців, які постійно проживають в Україні;
- 2) іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;
- 3) іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні;
- 4) представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;
- 5) працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні;
- 6) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;
- 7) працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;
- 8) працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку;
- 9) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;
- 10) іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;
- 11) іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької діяльності за фахом у державних вищих навчальних закладах на їх запрошення;
- 12) інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

7. Залучення висококваліфікованих іноземних спеціалістів і робітників, потреба в яких є відчутною для національної економіки, здійснюється на підставах, визначених Законом України «Про імміграцію».

Розділ VIII

БЕЗРОБІТТЯ

Стаття 43. Статус безробітного

1. Статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) інвалід, який не досяг встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» та «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам»;

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

2. Статус безробітного надається зазначеним у частині першій цієї статті особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, визначається Кабінетом Міністрів України.

Стаття 44. Права та обов'язки зареєстрованих безробітних

1. Зареєстровані безробітні мають право на:

1) безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції:

послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру;

консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії);

інформації про свої права та обов'язки як безробітного;

відомостей про себе, які містяться в Єдиній інформаційно-аналітичній системі;

2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та цього Закону;

3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах;

4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

2. Зареєстровані безробітні зобов'язані:

1) самостійно або за сприяння територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснювати активний пошук роботи, який полягає у вжитті цілеспрямованих заходів до працевлаштування, зокрема взяття участі у конкурсних доборах роботодавців;

2) відвідувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в якому він зареєстрований як безробітний у визначений і погоджений з ним час, але не рідше ніж один раз на тридцять календарних днів;

3) дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема брати участь у заходах, пов'язаних із сприянням забезпеченню зайнятості населення;

4) інформувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом трьох робочих днів

про обставини припинення реєстрації, визначені у частині першій статті 45 цього Закону.

3. Відповідальність за достовірність поданих до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, даних та документів, на підставі яких приймається рішення щодо реєстрації безробітного та призначення матеріального забезпечення, надання соціальних послуг, покладається на зареєстрованого безробітного.

Стаття 45. Припинення реєстрації безробітного

1. Реєстрація безробітного в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, припиняється у разі:

- 1) зайнятості особи;
- 2) поновлення на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили;
- 3) подання безробітним особисто письмової заяви про зняття його з реєстрації як безробітного або відмови від її послуг;
- 4) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи, а для безробітного, який вперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), дворазової відмови від пропонування проходження професійного навчання;
- 5) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи за професією (спеціальністю), набутою за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;
- 6) припинення професійного навчання за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, без поважних причин;
- 7) невідвідування без поважних причин територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом 30 робочих днів з дати прийняття рішення про таке відвідування (наявність поважних причин підтверджується відповідними документами);
- 8) встановлення факту подання особою недостовірних даних та документів, на підставі яких було прийнято рішення про надання

їй статусу безробітного, призначення (виплати) матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг;

9) встановлення факту виконання безробітним оплачуваної роботи (надання послуг);

10) набрання законної сили вироком суду про засудження особи до позбавлення волі, обмеження волі, арешту (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням);

11) вступу на навчання за денною формою;

12) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;

13) досягнення особою встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку або призначення пенсії на пільгових умовах, або за вислугу років;

14) подання заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку або тривалістю, визначеною у медичному висновку;

15) смерті безробітного або визнання його за рішенням суду померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним;

16) з дня видачі довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією з висновками про визнання особи нездатною до трудової діяльності;

17) з інших підстав, передбачених порядком реєстрації, переєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.

2. У разі припинення реєстрації відповідно до пунктів 4-9 частини першої цієї статті безробітний має право на наступну реєстрацію у територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, не раніше ніж через 90 календарних днів з дня зняття з обліку.

Стаття 46. Підходяща робота для безробітного

1. Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру

заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

2. Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

3. У разі коли неможливо надати безробітному роботу за професією протягом шести місяців з дня перебування на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, йому пропонується підходяща робота з урахуванням здібностей, стану здоров'я і професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці.

4. Для громадян, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) понад 12 місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за здобутими раніше професіями (спеціальностями) може вважатися підходящою за умови попереднього підвищення кваліфікації з урахуванням потреби ринку праці.

5. У разі зміни безробітним професії за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, підходящою вважається робота за новою та за попередньою професією (спеціальністю).

6. Підбір підходящої роботи для інвалідів (у тому числі шляхом розумного пристосування існуючого або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до їх професійних навичок, знань, індивідуальної програми реабілітації та з урахуванням побажань щодо умов праці.

7. Для безробітних, які не мають професії, або таких, що працювали на роботах, які не потребують спеціальної підготовки, та перебувають на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, більш як шість місяців, підходящою роботою також вважається участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць.

Для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви (крім громадян, яким до досягнення загальноновстановленого пенсійного віку залишилося два і менше років), підходящою роботою також вважається участь у громадських роботах, а також інших роботах тимчасового характеру, що відповідають їх освіті, професії (спеціальності), професійному досвіду, зокрема за спорідненими професіями, та тривають понад один місяць.

8. Підходящою для безробітного не може вважатися робота, якщо:

місце роботи розташовано за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради;

умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці (в тому числі якщо на запропонованому місці роботи порушуються встановлені законом строки виплати заробітної плати);

умови праці на запропонованому місці роботи не відповідають стану здоров'я громадянина, підтвердженому медичною довідкою.

9. Без згоди громадянина йому не може пропонуватися робота, яка потребує зміни місця проживання.

Стаття 47. Допомога по частковому безробіттю

1. Допомога по частковому безробіттю надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли:

зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу), що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць;

зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборним органом профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними.

Про можливе зупинення (скорочення) виробництва роботодавець зобов'язаний повідомляти територіальний орган письмово за формою та у строки, визначені центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

2. Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше шести календарних місяців, сплачували страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць.

3. Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, коли:

1) зупинення (скорочення) виробництва носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин;

2) є можливість працевлаштування (тимчасового переведення) працівників на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах;

3) працівник:

відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу на підприємстві з повним робочим днем (тижнем);

працює на підприємстві за сумісництвом;

проходить альтернативну (невійськову) службу.

4. Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з фінансових можливостей і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

5. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року.

6. У разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю (розірвання трудового договору протягом шести місяців (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів – протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги), з дня закінчення виплати допомоги з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40, пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу законів України про працю, кошти повертаються в повному обсязі до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

7. Підприємство не може звернутися за наступним одержанням з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття коштів для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю раніше ніж через рік після закінчення строку виплати допомоги по частковому безробіттю.

8. Порядок надання допомоги по частковому безробіттю встановлюється центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Стаття 48. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця

1. Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;

вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

2. Показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

3. Розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

4. У разі коли масове вивільнення працівників спричинило різке зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, ситуація на ринку праці визнається кризовою.

Для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Стаття 49. Особлива гарантія для окремих категорій безробітних, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

1. Працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, та військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, яким на день вивільнення залишилося не більше півтора року до встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку або віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до законів України «Про державну службу», «Про статус

народного депутата України», «Про прокуратуру», «Про наукову і науково-технічну діяльність», за умови їх реєстрації в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та відсутності підходящої роботи гарантується право на достроковий вихід на пенсію, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбачений абзацом першим частини першої статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Дія абзацу першого цієї частини поширюється також на працівників, які звільняються з підприємств, установ та організацій незалежно від їх форми власності, виду діяльності та господарювання, у зв'язку з відселенням або самостійним переселенням з території радіоактивного забруднення і зареєструвалися у місячний строк після звільнення в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

2. Витрати на виплату пенсії, достроково призначену згідно з умовами цієї статті, та оплату послуг за її доставку відшкодовуються Пенсійному фонду України за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики та Пенсійним фондом України.

Клопотання про достроковий вихід на пенсію безробітних видається відповідно до порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку безробітних.

Розділ IX

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ НА РИНКУ ПРАЦІ

Стаття 50. Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення

1. Права і обов'язки роботодавців та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України «Про організації роботодавців» та «Про соціальний діалог в Україні», іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях.

2. Роботодавці беруть участь у здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення шляхом:

1) створення умов для реалізації громадянами права на працю;

2) додержання вимог законодавства про працю, зайнятість населення та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття;

3) погодження змісту професійного навчання;

4) реалізації права на обрання навчальних закладів, підприємств, установ та організацій для професійного навчання безробітного відповідно до встановлених вимог;

5) участі у державній кваліфікаційній атестації, державній атестації осіб за результатами професійного навчання та підтвердженні професійної кваліфікації за робітничими професіями осіб, що бажають підтвердити результати неформального навчання;

6) подання пропозицій до проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;

7) участі у здійсненні контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, трудової міграції, професійного навчання та підтвердження кваліфікації працівників.

3. Роботодавці зобов'язані:

1) забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства в сфері оплати праці, охорони і гігієни праці;

2) вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників;

3) здійснювати інші заходи щодо сприяння зайнятості населення, передбачені колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях;

4) своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про:

попит на робочу силу (вакансії);

заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення;

5) проводити попередні консультації з первинною профспілковою організацією, з якою укладено колективний договір, залучення працівників інших роботодавців, зокрема працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

4. Роботодавці мають право:

1) проводити добір працівників безпосередньо або через територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні;

2) брати участь через представницькі органи роботодавців в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;

3) взаємодіяти з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у створенні банку даних про вільні робочі місця (посади), сприянні працевлаштуванню безробітних та визначенні перспективної потреби у кадрах;

4) застосовувати працю (послуги) іноземців та осіб без громадянства в порядку, визначеному законом;

5) одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, безоплатно інформацію про пропонування робочої сили, послуги з добору і направлення на працевлаштування незайнятого населення, у тому числі осіб, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону, а також інших осіб, які шукають роботу;

6) брати участь в організації та проведенні громадських робіт, організовувати та проводити інші види робіт тимчасового характеру;

7) проводити співбесіди з кандидатами на працевлаштування з метою визначення відповідності їх професійних знань, вмінь та навичок встановленим вимогам;

8) оскаржувати в установленому порядку дії або бездіяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

9) брати участь у фінансуванні заходів щодо сприяння зайнятості населення відповідно до законодавства;

10) одержувати від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, компенсації у розмірах і порядку, що встановлені цим Законом та іншими актами законодавства, прийнятими на його виконання.

5. Роботодавцям забороняється:

1) висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя;

2) застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин;

3) залучати до роботи працівників, що наймаються суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, для подальшого виконання ними роботи на інших підприємствах, в установах та організаціях у разі, коли у такого роботодавця:

протягом року здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих;

не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;

передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

6. Організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у:

1) формуванні та реалізації державної і регіональної політики зайнятості та здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

2) розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;

3) управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства;

4) розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості;

5) організації та проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці.

7. Організації роботодавців мають право вносити органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування обов'язкові для розгляду пропозиції щодо зайнятості населення.

Стаття 51. Участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення

1. Права і обов'язки професійних спілок та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

2. Професійні спілки та їх об'єднання:

1) беруть участь у:

здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;

розробленні механізму та здійсненні контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, трудової міграції, професійного навчання та підтвердженні кваліфікації працівників;

розробленні заходів щодо соціального захисту працівників, які вивільняються з підприємств, установ та організацій з ініціативи роботодавців;

роботі координаційних комітетів сприяння зайнятості населення;

консультаціях з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили;

управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства, зокрема у формуванні проекту бюджету Фонду на загальнообов'язкове державне соціальне страхування України на випадок безробіття;

розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості та працевлаштуванні випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів;

проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці;

2) проводять разом з організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування консультації з питань зайнятості населення.

3. Професійні спілки та їх об'єднання мають право вносити органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям та їх об'єднанням обов'язкові для розгляду пропозиції щодо вдосконалення механізму забезпечення зайнятості населення.

Розділ X

КОНТРОЛЬ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Стаття 52. Контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення

1. Державний контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення здійснює уповноважений орган з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення та центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в межах їх повноважень.

2. Громадський контроль у сфері зайнятості населення здійснюють професійні спілки та їх об'єднання, роботодавці та їх об'єднання.

Стаття 53. Відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення

1. Посадові особи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, а також фізичні особи – підприємці, винні у порушенні законодавства про зайнятість населення, несуть відповідальність згідно із законодавством.

2. У разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

3. У разі провадження суб'єктом господарювання діяльності з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном без отримання відповідної ліцензії або наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без отримання відповідного дозволу стягується штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

4. У разі неподання або порушення порядку подання суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаш-

туванні, відповідно до цього Закону відомостей про працевлаштованих ним осіб стягується штраф у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

5. У разі застосування роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця:

на умовах трудового або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, стягується штраф за кожну особу у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

на інших умовах, ніж ті, що передбачені зазначеним дозволом, або іншим роботодавцем, стягується штраф за кожну особу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

6. У разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання даних, передбачених абзацом третім пункту 4 частини третьої статті 50 цього Закону, стягується штраф у чотирікратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

7. У разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, вимог частини другої статті 37 цього Закону стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

8. У разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, вимог цього Закону та Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

9. Штрафи, накладення яких передбачено цією статтею, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи, зазначені у частинах другій – сьомій цієї статті, накладаються уповноваженим органом з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

10. У разі несплати (відмови від сплати) протягом місяця передбачених цією статтею штрафів їх стягнення здійснюється в судовому порядку. Суми штрафів, зазначених у частинах другій, п'ятій та шостій цієї статті, зараховуються до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, а ті, що зазначені у частинах третій, четвертій, сьомій та восьмій, – до державного бюджету.

11. Посадові особи суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, які порушили вимоги законодавства під час надання таких послуг, несуть відповідальність згідно із законодавством. Невиконання суб'єктом господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, вимог законодавства під час надання таких послуг є підставою для прийняття рішення про припинення діяльності або анулювання ліцензії органом ліцензування.

Розділ XI

ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2013 року.

2. Визнати такими, що втратили чинність:

Закон України «Про зайнятість населення» (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991 р., № 14, ст. 170; Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 12, ст. 169; 1993 р., № 2, ст. 3; 1994 р., № 45, ст. 408; 1996 р., № 3, ст. 11, № 9, ст. 42; 1997 р., № 8, ст. 62; 1998 р., № 11-12, ст. 44; 1999 р., № 4, ст. 33; 2000 р., № 3, ст. 22, № 38, ст. 318; 2001 р., № 9, ст. 38, № 27, ст. 133; 2002 р., № 29, ст. 194; 2003 р., № 27, ст. 209; 2005 р., № 13, ст. 233; 2006 р., № 1, ст. 18, № 22, ст. 184, № 32, ст. 271; 2009 р., № 18, ст. 247, № 32-33, ст. 485; 2010 р., № 8, ст. 54; 2012 р., № 12-13, ст. 82; із змінами, внесеними Законом України від 17 травня 2012 року № 4719-VI);

Постанову Верховної Ради Української РСР «Про порядок введення в дію Закону Української РСР «Про зайнятість населення» (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991 р., № 14, ст. 171, № 32, ст. 428);

Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцям» (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 2, ст. 40).

3. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) у статті 188-23 Кодексу України про адміністративні правопорушення (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984 р., додаток до № 51, ст. 1122):

а) назву після слів «Пенсійного фонду України» доповнити словами «центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції»;

б) абзац перший частини першої після слів «Пенсійного фонду України» доповнити словами «центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції», а слова «Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття» виключити;

2) у Бюджетному кодексі України (Відомості Верховної Ради України, 2010 р., № 50-51, ст. 572):

а) статтю 43 доповнити частиною шостою такого змісту:

«6. Під час здійснення операцій, пов'язаних з використанням коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, застосовується казначейське обслуговування у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України»;

б) частину третю статті 65 доповнити абзацом другим такого змісту:

«У разі коли надходження від сплати податку на доходи фізичних осіб за певний місяць поточного року перевищують такі надходження за відповідний місяць минулого року з урахуванням темпів зростання заробітної плати на відповідній території за останні 12 місяців, сума перевищення зараховується у повному обсязі до доходів бюджетів сіл, їх об'єднань, селищ, міст районного значення»;

3) у пункті «б» частини першої статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 24, ст. 170):

у підпункті 7 слова «оплачуваних громадських» замінити словами «громадських та тимчасових»;

підпункт 12 викласти у такій редакції:

«12) прийняття рішень про створення на підприємствах, в установах та організаціях спеціальних робочих місць для осіб з обмеженою працездатністю, організація їх професійної підготовки, а також погодження ліквідації таких робочих місць»;

4) у статті 24 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 20-21, ст. 190; 2010 р., № 8, ст. 54):

у пункті 3 слова «оплачуваних громадських» замінити словами «громадських та тимчасових»;

доповнити пунктами 7-13 такого змісту:

«7) розробляє та здійснює заходи щодо реалізації державної політики сприяння зайнятості населення на рівні регіону;

8) вивчає процеси, що відбуваються на ринку праці, у сфері зайнятості населення та професійного навчання, проводить їх оцінку, прогнозування попиту та пропонування робочої сили, інформування населення та органів виконавчої влади про стан ринку праці;

9) забезпечує реалізацію державних гарантій у сфері праці;

10) здійснює заходи щодо своєчасного запобігання масовому безробіттю»;

11) визначає напрями розширення в регіоні сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних галузях економіки, розвитку малого бізнесу, підприємницької діяльності, селянських (фермерських) господарств тощо;

12) розробляє та здійснює заходи щодо сприяння працевлаштуванню вивільнених працівників, зокрема професійної орієнтації та професійного навчання;

13) проводить іншу роботу із сприяння зайнятості населення;

5) у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 22, ст. 171 із наступними змінами):

а) у статті 1:

пункти 3, 4, 7 і 10 виключити;

доповнити частиною другою такого змісту:

«Терміни «застрахована особа», «страхувальники» та «роботодавці» вживаються у цьому Законі у значенні, наведеному у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;

б) абзац дев'ятий статті 2 виключити;

в) частину другу статті 6 викласти у такій редакції:

«2. Право на забезпечення та соціальні послуги відповідно до цього Закону має також молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних»;

г) у статті 7:

абзаци третій і четвертий частини першої виключити;

у частині другій:

абзац четвертий викласти у такій редакції:

«пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України»;

після абзацу четвертого доповнити трьома новими абзацами такого змісту:

«надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян, зазначених у частині першій статті 14 Закону України «Про зайнятість населення», компенсації відповідно до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення»;

надання роботодавцям – суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації відповідно до статті 27 Закону України «Про зайнятість населення»;

надання громадянам віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності».

У зв'язку з цим абзаци п'ятий – восьмий вважати відповідно абзацами восьмим – одинадцятим;

г) у частині четвертій статті 7-1 слова і цифри «статей 24-26 цього Закону» замінити словами і цифрами «статті 47 Закону України «Про зайнятість населення»;

д) у статті 9 абзаци дев'ятий – тринадцятий виключити;

е) у статті 10:

в абзаці першому частини другої:

перше речення викласти в такій редакції:

«2. Управління Фондом здійснює правління Фонду»;

у другому реченні цифри «15» замінити цифрою «5»;

доповнити частиною шостою такого змісту:

«6. Функції виконавчої дирекції Фонду виконує центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та його територіальні органи, що здійснюють свою діяльність відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» та цього Закону. Керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, входить до складу правління Фонду»;

є) статтю 11 викласти у такій редакції:

«Стаття 11. Повноваження правління Фонду

1. Правління Фонду:

визначає перспективні та поточні завдання Фонду;

обирає голову правління Фонду та його заступників;

затверджує статут Фонду;

вносить Міністрові – керівникові центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики у разі порушення керівником центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, або його заступниками законодавства обґрунтоване подання про звільнення;

затверджує бюджет Фонду;

заслуховує звіт про виконання бюджету Фонду;
вносить центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики пропозиції щодо розміру частини єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що спрямовується на страхування на випадок безробіття;

вирішує інші питання відповідно до статуту Фонду»;

ж) статті 12 і 13 виключити;

з) у частині першій статті 14 слова «спеціально уповноважений» та «праці та» виключити;

и) частину третю статті 15 виключити;

і) статтю 16 викласти у такій редакції:

«Стаття 16. Джерела коштів Фонду та їх використання

1. Джерелами формування коштів Фонду є:

1) страхові внески страхувальників;

2) суми фінансових санкцій, застосованих відповідно до цього Закону та Закону України «Про зайнятість населення», інших законів до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб – підприємців за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;

3) кошти державного бюджету, що спрямовуються до Фонду у випадках, установлених законом;

4) доходи від розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду;

5) благодійні внески підприємств, установ, організацій;

6) інші надходження відповідно до законодавства України.

2. Кошти бюджету Фонду використовуються на:

1) виплату забезпечення та надання соціальних послуг, передбачених статтею 7 цього Закону, фінансування заходів, передбачених статтею 7-1 цього Закону;

2) здійснення заходів відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»;

3) відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом на пенсію осіб, зазначених у частині другій статті 20 цього Закону;

4) фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його

територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління, матеріальне та соціально-побутове забезпечення його працівників; організацію роботи правління Фонду, розвиток та функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

5) формування резерву коштів Фонду.

3. Видатки бюджету Фонду щодо забезпечення виплати допомоги по безробіттю є захищеними. Фінансування цих видатків проводиться у першочерговому порядку.

4. До коштів страхування на випадок безробіття застосовується казначейське обслуговування в порядку, передбаченому для обслуговування Державного бюджету України.

5. З метою забезпечення фінансової стабільності Фонду формується резерв коштів.

Порядок формування та використання резерву коштів Фонду встановлюється Кабінетом Міністрів України.

6. Закупівля товарів, робіт і послуг за рахунок коштів загально-обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття здійснюється відповідно до Закону України «Про здійснення державних закупівель»;

ї) у частині першій статті 17:

доповнити пунктом 2-1 такого змісту:

«2-1) здійснення відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» заходів щодо сприяння зайнятості населення»;

абзац третій пункту 3 викласти у такій редакції:

«фінансуванням витрат на утримання та забезпечення діяльності центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління, матеріальне та соціально-побутове забезпечення її працівників; організацію роботи правління Фонду, розвиток та функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції»;

й) в абзаці другому частини першої статті 20 слова «Виконавча дирекція Фонду та її робочі органи з метою реалізації завдань, покладених на них відповідно до цього Закону» замінити словами «Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну полі-

тику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальні органи, з метою реалізації завдань, покладених на них відповідно до цього Закону та Закону України «Про зайнятість населення»;

к) частину третю статті 21 викласти у такій редакції:

«3. Страховий стаж обчислюється в місяцях. Неповний місяць роботи, якщо застрахована особа підлягала страхуванню на випадок безробіття або добровільно брала участь у системі страхування на випадок безробіття, зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови, що сума сплачених за цей місяць страхових внесків є не меншою, ніж мінімальний страховий внесок.

Якщо сума сплачених за відповідний місяць страхових внесків є меншою, ніж мінімальний страховий внесок, цей період зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови здійснення в порядку, визначеному правлінням Пенсійного фонду України, відповідної доплати до суми страхових внесків таким чином, щоб загальна сума сплачених коштів за відповідний місяць була не меншою, ніж мінімальний страховий внесок.

У разі коли зазначену доплату не було здійснено, до страхового стажу зараховується період, визначений за кожний місяць сплати страхових внесків за такою формулою:

$TP = Sv : B,$

де TP – тривалість періоду, що зараховується до страхового стажу та визначається у місяцях;

Sv – сума єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, сплаченого за відповідний місяць;

B – мінімальний розмір страхового внеску за відповідний місяць»;

л) у статті 22:

абзац перший частини першої викласти у такій редакції:

«1. Право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування»;

частину другу викласти у такій редакції:

«2. Застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають стра-

ховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7 і 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, особи, зазначені у частині другій статті 6 цього Закону, мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі»;

абзац перший частини четвертої доповнити словами і цифрами «а для осіб, зазначених у частині другій статті 6 цього Закону, – 180 календарних днів»;

перше речення частини сьомої доповнити словами «крім осіб, зазначених у частині другій статті 6 цього Закону»;

частини восьму і дев'яту виключити;

м) частини другу і четверту статті 23 викласти у такій редакції:

«2. Допомога по безробіттю особам, зазначеним у частині другій статті 22 цього Закону, виплачується у мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням Фонду»;

«4. У середньомісячну заробітну плату (дохід) для обчислення допомоги по безробіттю включаються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески, які підтверджуються даними Єдиного державного реєстру застрахованих осіб Пенсійного фонду України.

Допомога по безробіттю не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом»;

н) статті 24-27 і 30 виключити;

о) у статті 31:

пункт 4 частини першої викласти у такій редакції:

«4) відрахування із навчального закладу»;

частину другу виключити;

у частині третій слова «матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації» виключити;

п) статтю 33 виключити;

р) у статті 35:

у частині другій:

у підпункті 1 слова «органів Фонду» замінити словами «територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції»;

у підпункті 2:

в абзаці першому слова «виконавчій дирекції Фонду» замінити словами «центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції»;

абзац третій викласти у такій редакції:

«розмір заробітної плати та використання робочого часу працівників»;

у першому реченні абзацу першого частини третьої слова «виконавчою дирекцією Фонду» замінити словами «центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції»;

с) частину п'яту статті 38 викласти у такій редакції:

«5. Право застосовувати фінансові санкції та накладати адміністративні штрафи від імені Фонду мають керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його заступники, керівники територіальних органів та їх заступники»;

т) у пункті 3 розділу VIII «Прикінцеві положення»:

абзац другий викласти у такій редакції:

«функції виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, які здійснювалися органами державної служби зайнятості відповідно до цього Закону, починаючи з 2013 року покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та його територіальні органи»;

абзац п'ятий виключити;

б) у статті 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 27, ст. 211 із наступними змінами):

у першому реченні частини п'ятої слова «робочих місць» виключити, а слова «визначається місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування» замінити словами «встановлюється підприємствам, установам та організаціям»;

частину шосту викласти у такій редакції:

«У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у розмірі, встановленому частиною другою статті 53 Закону України «Про зайнятість населення»;

частину сьому виключити;

у частині десятій слово «інформацію» замінити словами «доступ до інформації»;

7) у Законі України «Про рекламу» (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 8, ст. 62 із наступними змінами):

а) доповнити статтею 24-1 такого змісту:

«Стаття 24-1. Реклама послуг із працевлаштування

1. Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

2. Текст реклами про діяльність суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, повинен містити примітку, що отримувати від громадян, яким надано послуги з пошуку роботи та сприяння в працевлаштуванні, інші пов'язані з цим послуги, гонорари, комісійні або інші винагороди забороняється.

3. У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення»;

б) частину першу статті 26 доповнити абзацом восьмим такого змісту:

«центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення, – щодо реклами про вакансії (прийом на роботу)»;

в) частину першу статті 27 доповнити абзацом другим такого змісту:

«Норми цієї статті не поширюються на порушення, зазначені у статті 24-1 цього Закону»;

8) статтю 25 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 38, ст. 385) доповнити словами «крім випадків, визначених законом»;

9) у частині четвертій статті 14 Закону України «Про професійний розвиток працівників» слова «центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики за погодженням із центральним

органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту» замінити словами «Кабінетом Міністрів України».

4. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та його територіальні підрозділи є правонаступниками відповідних органів державної служби зайнятості.

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

6. Кабінету Міністрів України у тримісячний термін після набрання чинності цим Законом:

розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проекти законів України про внесення змін до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та про внесення змін до деяких законів України щодо приведення їх у відповідність із Законом України «Про зайнятість населення»;

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

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

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

Президент України

В.ЯНУКОВИЧ

м. Київ

5 липня 2012 року

№ 5067-VI

Публікації документа

Голос України від 18.08.2012 – / № 153-154 /

Офіційний вісник України від 27.08.2012 – 2012 р., № 63, стор. 17, стаття 2565, код акту 63058/2012

Урядовий кур'єр від 12.09.2012 – № 164

Відомості Верховної Ради України від 14.06.2013 – 2013 р., № 24, стор. 1284, стаття 243

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 5 червня 2013 р. № 400
Київ

Про затвердження Порядку формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців

Відповідно до частини третьої статті 36 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України постановляє:

Затвердити Порядок формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, що додається.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 5 червня 2013 р. № 400

ПОРЯДОК
формування та ведення переліку суб'єктів
господарювання, які надають послуги з посередництва
у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання,
які здійснюють наймання працівників для подальшого
виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців

1. Цей Порядок визначає процедуру формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців (далі – перелік).

2. Включенню до переліку підлягають суб'єкти господарювання, які відповідно до статей 36-39 Закону України «Про зайнятість населення» надають послуги з посередництва у працевлаштуванні та здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців (далі – посередники).

3. Перелік є загальнодоступним та формується з метою забезпечення:

інформування населення про посередників;
організації співпраці між посередниками та територіальними органами Державної служби зайнятості.

4. Формування та ведення переліку здійснюється Державною службою зайнятості за формою згідно з додатком.

Для забезпечення ведення переліку Державна служба зайнятості взаємодіє з Укрдержреєстром у порядку, визначеному Мінсоцполітики та Мін'юстом.

5. Для включення до переліку посередники подають до Державної служби зайнятості рекомендованим листом з повідомленням про вручення заяву за формою, встановленою Мінсоцполітики.

6. Державна служба зайнятості протягом п'яти робочих днів з дня отримання заяви, зазначеної в пункті 5 цього Порядку, включає наведені у ній відомості про посередників до переліку та оприлюднює їх на веб-сайті Служби.

7. Рішення про виключення посередників з переліку приймається Державною службою зайнятості в разі:

надходження від Укрдержреєстру даних з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців про реєстрацію припинення посередника;

анулювання дозволу та/або ліцензії, які надають право на провадження відповідного виду діяльності.

ПЕРЕЛІК

суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців

Порядковий номер	Найменування (прізвище, ім'я, по батькові)	Код суб'єкта господарювання згідно з ЄДРПОУ (реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовилися від прийняття релігійного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідному територіальному органу Міндоходів і мають відмітку в паспорті)	Місцезнаходження (місце проживання)	Прізвище, ім'я, по батькові керівника суб'єкта господарювання та номер телефону контактної особи	Основні види діяльності суб'єкта господарювання за Класифікацією видів економічної діяльності	Відомості про номер дозволу та/або ліцензії, орган, що їх видав, дата видачі (для суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців на умовах трудових договорів)	Дата включення до переліку
------------------	--	---	-------------------------------------	--	---	--	----------------------------

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 13 березня 2013 р. № 153

Київ

Про затвердження Порядку компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

Відповідно до частини третьої статті 24 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє:**

Затвердити Порядок компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що додається.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 13 березня 2013 р. № 153

ПОРЯДОК

компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

1. Цей Порядок визначає механізм виплати управліннями Пенсійного фонду України у районах, містах, районах у містах, а також у містах та районах (далі – органи Пенсійного фонду України) компенсації роботодавцю фактичних витрат у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за кожен особу, працевлаштовану на нове робоче місце (далі – компенсація).

У цьому Порядку термін «штатна чисельність працівників» означає складений роботодавцем на перше число звітного періоду перелік працівників (без урахування прийнятих на тимчасову

роботу), з якими укладено трудовий договір (контракт) відповідно до затвердженого роботодавцем переліку посад (з урахуванням вакантних), що містить розмір окладу для конкретної посади.

Інші терміни вживаються у значенні, наведеному в Законах України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» і «Про зайнятість населення».

2. Дія цього Порядку поширюється на роботодавців (суб'єктів господарювання), які починаючи з 2013 року:

створюють нові робочі місця та працевлаштовують на них працівників шляхом укладення трудового договору;

протягом 12 календарних місяців з дня укладення трудового договору з особою, працевлаштованою на нове робоче місце, щомісяця здійснюють виплату їй заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати.

Якщо роботодавець забезпечив дотримання вимог, передбачених цим пунктом, він отримує право на компенсацію фактичних витрат у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок) протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати у місяці сплати єдиного внеску за особу, працевлаштовану на нове робоче місце.

У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію.

3. Дія цього Порядку не поширюється на роботодавців, які є суб'єктами господарювання, утвореними в результаті припинення іншої юридичної особи протягом 12 місяців, що передували створенню нового робочого місця, та бюджетними установами.

4. Інформація про утворення суб'єкта господарювання, зокрема в результаті припинення іншої юридичної особи, підтверджується відомостями з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, що надійшли до органу Пенсійного фонду України в результаті обміну інформацією.

5. Для отримання компенсації роботодавець протягом 12 місяців з дня укладення трудового договору з особою, працевлаштованою на нове робоче місце, подає органів Пенсійного фонду України, в якому він перебуває на обліку як платник єдиного внеску, довідку

про виконання роботодавцем умов компенсації частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – довідка), за формою згідно з додатком.

6. Орган Пенсійного фонду України надсилає протягом п'яти робочих днів з дня надходження довідки територіальному органу Держпраці звернення щодо підтвердження зазначеної в ній інформації.

Територіальний орган Держпраці інформує у місячний строк з дня надходження звернення відповідний орган Пенсійного фонду України про результати його розгляду.

7. Орган Пенсійного фонду України на підставі інформації територіальних органів Держпраці і даних, які містяться у звіті щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – звіт), зокрема про кількість створених робочих місць та укладених трудових договорів з особами, працевлаштованими на нові робочі місця, суми нарахованої заробітної плати таким особам за кожний місяць протягом 12 календарних місяців після укладення трудового договору з працівником, приймає протягом 10 днів після надходження зазначеної інформації рішення про виплату компенсації.

8. Виплата компенсації здійснюється на підставі звіту щомісяця протягом 12 календарних місяців після завершення аналогічного періоду з дня укладення трудового договору з особою, працевлаштованою на нове робоче місце, шляхом перерахування коштів з окремого рахунка органу Пенсійного фонду України на банківський рахунок роботодавця, зазначений у довідці.

9. Право на компенсацію зберігається за роботодавцем також у разі, коли трудовий договір з особою, працевлаштованою на нове робоче місце, розірвано та укладено з іншою особою, працевлаштованою на це робоче місце, за умови, що рівень заробітної плати в одному календарному місяці становив не менше ніж три мінімальні заробітні плати у місяці сплати єдиного внеску сумарно за такими трудовими договорами.

10. Відомості про роботодавців, які мають право на компенсацію, та суми коштів, що підлягають компенсації, подаються щомісяця не пізніше 28 числа наступного за звітним періоду органами Пенсійного фонду України головним управлінням Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі.

Головні управління Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі подають Пенсійному фондові України не пізніше трьох робочих днів після надходження відомостей від органів Пенсійного фонду України зведені відомості про зазначених роботодавців в електронній формі.

Пенсійний фонд України на підставі відомостей, що надійшли від головних управлінь Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, виплачує компенсацію за рахунок коштів державного бюджету, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України на відповідний рік.

11. Обсяг коштів, необхідний для виплати компенсації, визначається Пенсійним фондом України на підставі прогнозних показників кількості створених нових робочих місць та з урахуванням результатів аналізу звітності, поданої роботодавцями, і відповідних показників бюджету Пенсійного фонду України за минулі періоди.

Прогнозні показники кількості створених нових робочих місць подаються Державною службою зайнятості щороку до 1 червня Пенсійному фонду України.

12. Період, за який роботодавцю виплачується компенсація, обліковується у Державному реєстрі загальнообов'язкового державного соціального страхування як період, за який сплачено єдиний внесок у повному обсязі.

13. Роботодавець відповідає за достовірність даних щодо створення нових робочих місць та працевлаштування на них осіб, які є підставою для виплати компенсації.

14. Спори з питань виплати компенсації вирішуються у судовому порядку.

ДОВІДКА
про виконання роботодавцем умов компенсації частини
фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску
на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

(найменування підприємства, установи, організації,
прізвище, ім'я та по батькові фізичної особи – підприємця)

(місцезнаходження роботодавця – юридичної особи або місце проживання роботодавця,
що є фізичною особою – підприємцем)

Вид економічної діяльності

Нове робоче місце за професією
(спеціальністю)

Прізвище, ім'я та по батькові особи,
працевлаштованої на нове робоче місце

Дата працевлаштування

Робоче місце створено шляхом:

утворення нового суб'єкта
господарування

збільшення штатної чисельності праців-
ників за умови відсутності зменшення
середньомісячної чисельності
за попередні 12 місяців

модернізації або зміни технології
виробництва, що потребує нових знань,
навичок та вмінь працівника

Реквізити рахунка роботодавця
для перерахування компенсації

У разі звільнення працівника або зміни зазначених даних зобов'язуюсь письмово поін-
формувати протягом п'яти робочих днів територіальний орган Пенсійного фонду України.

Керівник

(підпис)*

(прізвище, ім'я та по батькові)

_____ 20__ року

* Підпис скріплюється печаткою (за наявності).

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 15 квітня 2013 р. № 347

Київ

*Деякі питання реалізації статті 26
та частини другої статті 27 Закону України
«Про зайнятість населення»*

Відповідно до статті 26 та частини другої статті 27 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Затвердити такі, що додаються:

Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; перелік пріоритетних видів економічної діяльності для створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва.

2. Пенсійному фонду України привести у місячний строк власні нормативно-правові акти у відповідність з цією постановою.

3. Визнати такими, що втратили чинність:

постанову Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р. № 223 «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем» (Офіційний вісник України, 2008 р., № 23, ст. 697);

постанову Кабінету Міністрів України від 14 липня 2010 р. № 577 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р. № 223» (Офіційний вісник України, 2010 р., № 53, ст. 1772);

пункт 47 змін, що вносяться до актів Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 25 січня 2012 р. № 35 «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України» (Офіційний вісник України, 2012 р., № 7, ст. 249).

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ПОРЯДОК
компенсації роботодавцям витрат
у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове
державне соціальне страхування

1. Цей Порядок визначає механізм виплати компенсації фактичних витрат роботодавця на сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок) за працевлаштування осіб, яким надано статус безробітного, на нові робочі місця.

2. У цьому Порядку термін «компенсація» означає відшкодування роботодавцю фактичних витрат нарахованого відповідно до частини п'ятої статті 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» єдиного внеску, сплаченого за працевлаштованого за направленням територіального органу Державної служби зайнятості (далі – територіальний орган) на нове робоче місце зареєстрованого безробітного за місяць, за який такий внесок сплачений.

Терміни «зареєстрований безробітний», «нове робоче місце», «молодь», «перше робоче місце», «роботодавець», «суб'єкти малого підприємництва» вживаються у значенні, наведеному в Законах України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та Господарському кодексу України.

3. Право на компенсацію має роботодавець, який працевлаштовує на нове робоче місце строком не менше ніж на два роки за направленням територіального органу зареєстрованих безробітних з таких категорій громадян:

- 1) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування;
- 2) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;
- 3) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

4) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

5) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

6) один з батьків або особа, яка їх замінює, і: має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності).

4. Право на компенсацію має роботодавець, який є суб'єктом малого підприємництва та який працевлаштовує зареєстрованих безробітних на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності строком не менше ніж на два роки за направленням територіального органу.

5. Компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування зареєстрованого безробітного.

6. Компенсація не виплачується у разі, коли роботодавець: має заборгованість із сплати єдиного внеску та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; визнаний у встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство.

7. У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація, з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума виплачених коштів повертається в повному обсязі до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд) та Фонду соціального захисту інвалідів залежно від джерела компенсації або на його робоче місце за направленням територіального органу працевлаштовується інший зареєстрований безробітний з числа громадян, визначених пунктами 3 і 4 цього Порядку. Тривалість виплати компенсації та строк працевлаштування обчислюються сумарно.

Роботодавець інформує протягом п'яти робочих днів територіальний орган про звільнення працівника.

У разі досягнення працівником, за якого виплачувалася компенсація, пенсійного віку та призначення пенсії відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», призначення пенсії на пільгових умовах або за вислугою років, встановлення йому інвалідності або зняття інвалідності та продовження ним роботи виплата компенсації продовжується до закінчення встановленого строку отримання компенсації.

8. Роботодавець, який працевлаштував зареєстрованого безробітного на нове робоче місце, для отримання компенсації подає протягом двох місяців з дня працевлаштування територіальному органу заяву довільної форми, до якої додає довідку за формою згідно з додатком.

На підставі наданої роботодавцем заяви та довідки, персональних даних про особу, якими володіє територіальний орган, та за даними Пенсійного фонду України, в тому числі щодо працевлаштування особи на нове робоче місце, відсутності у такого роботодавця заборгованості із сплати єдиного внеску та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а також даних державного реєстратора щодо порушеної справи про банкрутство та визнання роботодавця банкрутом, територіальний орган приймає протягом п'яти робочих днів рішення про виплату компенсації роботодавцю.

9. Територіальний орган перераховує до 30 числа наступного за звітним місяця кошти на рахунок роботодавця.

Розмір компенсації розраховується на підставі даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування за такою формулою:

$$P_{\text{в}} = 3П \times P_{\text{ев}} \times 0,01,$$

де $P_{\text{в}}$ – сума єдиного внеску, що підлягає компенсації;

3П – заробітна плата працівника, з якої сплачено єдиний внесок;

$P_{\text{ев}}$ – відсоток єдиного внеску відповідно до класів професійного ризику виробництва.

Якщо працівник працював у роботодавця повний місяць, а виплата компенсації здійснюється за неповний місяць, розмір компенсації за такий період обчислюється пропорційно шляхом ділення заробітної плати особи за місяць на кількість робочих днів місяця та множення на кількість робочих днів, за які надається компенсація.

10. У разі зміни місцезнаходження роботодавця – юридичної особи або місця проживання роботодавця – фізичної особи – підприємця компенсацію виплачує територіальний орган, який її розпочав.

11. У разі працевлаштування осіб, зазначених у пунктах 3 і 4 цього Порядку (крім інвалідів, яким відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), компенсація роботодавцю виплачується за рахунок коштів, передбачених на зазначену мету у бюджеті Фонду.

12. У разі працевлаштування зареєстрованого безробітного інваліда, якому відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається, компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів.

Територіальний орган формує щомісяця на підставі даних Пенсійного фонду України відомість про виплату компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів у порядку та за формою, затвердженою Мінсоцполітики, і передає до 15 числа наступного за звітним місяця зазначену відомість територіальному відділенню Фонду соціального захисту інвалідів.

13. Для планування видатків Фондом соціального захисту інвалідів територіальні органи подають щороку до 1 червня та 1 листопада року, що передуює плановому, територіальним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів прогностичні показники щодо чисельності осіб, у разі працевлаштування яких буде виплачуватися компенсація, та суми компенсації.

14. У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація, з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума виплачених коштів повертається в повному обсязі до бюджету Фонду або Фонду соціального захисту інвалідів залежно від джерела компенсації або на його робоче місце за направленням територіального органу у межах дворічного строку працевлаштовується інший безробітний.

15. Роботодавець відповідає за достовірність даних, що стосуються підтвердження факту створення нових робочих місць та працевлаштування на них відповідних осіб, які є підставою для виплати компенсації.

ДОВІДКА

(найменування підприємства, установи, організації,
прізвище, ім'я та по батькові фізичної особи – підприємця)

(місцезнаходження роботодавця – юридичної особи або місце проживання роботодавця,
ідо є фізичною особою – підприємцем)

Суб'єкт малого підприємництва у визначенні стат-
ті 55 Господарського кодексу України

(так/ ні)

Вид економічної діяльності

Нове робоче місце за професією
(спеціальністю)

Працевлаштований зареєстрований
безробітний

(прізвище, ім'я та по батькові)

Дата працевлаштування

«__» _____ 20__ року

Робоче місце створене шляхом:
створення нового суб'єкта господарювання

(так/ні)

(реквізити документа)

збільшення штатної чисельності працівників за
умови відсутності скорочення (зменшення) серед-
ньомісячної чисельності за попередні 12 місяців

(так/ні)

модернізації або зміни технології виробництва,
що потребують нових знань, навичок та вмінь
працівника

(реквізити документа у разі наявності)

(так/ні)

Реквізити рахунка роботодавця для перерахуван-
ня компенсації

У разі звільнення працівника або зміни зазначених даних зобов'язуюсь поінформувати територіаль-
ний орган Державної служби зайнятості письмово протягом п'яти робочих днів.

Керівник

(підпис)*

(прізвище, ім'я та по батькові)

_____ 20__ року

* Підпис скріплюється печаткою (за наявності).

ПЕРЕЛІК
пріоритетних видів економічної діяльності для створення
нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва

Найменування виду економічної діяльності	Код згідно з КВЕД
СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО, ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО ТА РИБНЕ ГОСПОДАРСТВО	A
Сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг	01
Вирощування однорічних і дворічних культур	01.1
Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур	01.11
Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів	01.13
Вирощування багаторічних культур	01.2
Вирощування винограду	01.21
Вирощування ягід, горіхів, інших фруктів	01.25
Тваринництво	01.4
Розведення великої рогатої худоби молочних порід	01.41
Розведення іншої великої рогатої худоби та буйволів	01.42
Розведення коней та інших тварин родини конячих	01.43
Розведення овець і кіз	01.45
Розведення свиней	01.46
Розведення свійської птиці	01.47
Лісове господарство та лісозаготівлі	02
Лісівництво та інша діяльність у лісовому господарстві	02.1
Лісозаготівлі	02.2
Надання допоміжних послуг у лісовому господарстві	02.4
Рибне господарство	03
Рибальство	03.1
Морське рибальство	03.11
Прісноводне рибальство	03.12
Рибництво (аквакультура)	03.2
Морське рибництво (аквакультура)	03.21

Прісноводне рибицтво (аквакультура)	03.22
ПЕРЕРОБНА ПРОМИСЛОВІСТЬ	С
Виробництво харчових продуктів	10
Виробництво м'яса та м'ясних продуктів	10.1
Виробництво м'яса	10.11
Виробництво м'яса свійської птиці	10.12
Виробництво м'ясних продуктів	10.13
Перероблення та консервування риби, ракоподібних і молюсків	10.2
Перероблення та консервування риби, ракоподібних і молюсків	10.20
Перероблення та консервування фруктів і овочів	10.3
Виробництво фруктових і овочевих соків	10.32
Інші види перероблення та консервування фруктів і овочів	10.39
Виробництво олії та тваринних жирів	10.4
Виробництво олії та тваринних жирів	10.41
Виробництво молочних продуктів	10.5
Перероблення молока, виробництво масла та сиру	10.51
Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості, крохмалів і крохмальних продуктів	10.6
Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості	10.61
Виробництво крохмалів і крохмальних продуктів	10.62
Виробництво хліба, хлібобулочних і борошняних виробів	10.7
Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання	10.71
Виробництво сухарів і сухого печива; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок тривалого зберігання	10.72
Виробництво макаронних виробів і подібних борошняних виробів	10.73
Виробництво інших харчових продуктів	10.8
Виробництво цукру	10.81
Виробництво какао, шоколаду та цукрових кондитерських виробів	10.82
Виробництво готової їжі та страв	10.85
Виробництво дитячого харчування та дієтичних харчових продуктів	10.86
Виробництво готових кормів для тварин	10.9
Виробництво готових кормів для тварин, що утримуються на фермах	10.91
Виробництво готових кормів для домашніх тварин	10.92
Виробництво напоїв	11

Виробництво виноградних вин	11.02
Виробництво безалкогольних напоїв; виробництво мінеральних вод та інших вод, розлитих у пляшки	11.07
Виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	20
Виробництво пестицидів та іншої агрохімічної продукції	20.2
Виробництво пестицидів та іншої агрохімічної продукції	20.20
Виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	21
Виробництво основних фармацевтичних продуктів	21.1
Виробництво основних фармацевтичних продуктів	21.10
Виробництво фармацевтичних препаратів і матеріалів	21.2
Виробництво фармацевтичних препаратів і матеріалів	21.20
Виробництво електричного устаткування	27
Виробництво батарей і акумуляторів	27.2
Виробництво батарей і акумуляторів	27.20
Виробництво машин і устаткування, не віднесено до інших угруповань	28
Виробництво машин і устаткування для сільського та лісового господарства	28.3
Виробництво машин і устаткування для сільського та лісового господарства	28.30
ПОСТАЧАННЯ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ, ГАЗУ, ПАРИ ТА КОНДИЦІЙОВАНОГО ПОВІТРЯ	D
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	35
Постачання пари, гарячої води та кондиційованого повітря	35.3
Постачання пари, гарячої води та кондиційованого повітря	35.30
ВОДОПОСТАЧАННЯ; КАНАЛІЗАЦІЯ, ПОВОДЖЕННЯ З ВІДХОДАМИ	E
Забір, очищення та постачання води	36
Забір, очищення та постачання води	36.0
Забір, очищення та постачання води	36.00
Каналізація, відведення й очищення стічних вод	37
Каналізація, відведення й очищення стічних вод	37.0
Каналізація, відведення й очищення стічних вод	37.00
Збирання, оброблення й видалення відходів; відновлення матеріалів	38
Збирання відходів	38.1
Збирання безпечних відходів	38.11
Оброблення та видалення відходів	38.2

Оброблення та видалення безпечних відходів	38.21
Інша діяльність щодо поводження з відходами	39
Інша діяльність щодо поводження з відходами	39.0
Інша діяльність щодо поводження з відходами	39.00
БУДІВНИЦТВО	F
Будівництво будівель	41
Організація будівництва будівель	41.1
Організація будівництва будівель	41.10
Будівництво житлових і нежитлових будівель	41.2
Будівництво житлових і нежитлових будівель	41.20
Будівництво споруд	42
Будівництво доріг і залізниць	42.1
Будівництво доріг і автострад	42.11
Будівництво мостів і тунелів	42.13
Будівництво комунікацій	42.2
Будівництво трубопроводів	42.21
Будівництво споруд електропостачання та телекомунікацій	42.22
Будівництво інших споруд	42.9
Будівництво водних споруд	42.91
Будівництво інших споруд, не віднесено до інших угруповань	42.99
Спеціалізовані будівельні роботи	43
Знесення та підготовчі роботи на будівельному майданчику	43.1
Знесення	43.11
Підготовчі роботи на будівельному майданчику	43.12
Розвідувальне буріння	43.13
Електромонтажні, водопровідні та інші будівельно-монтажні роботи	43.2
Електромонтажні роботи	43.21
Монтаж водопровідних мереж, систем опалення та кондиціонування	43.22
Інші будівельно-монтажні роботи	43.29
Роботи із завершення будівництва	43.3
Штукатурні роботи	43.31
Установлення столярних виробів	43.32
Покриття підлоги й облицювання стін	43.33
Малярні роботи та скління	43.34

Інші роботи із завершення будівництва	43.39
Інші спеціалізовані будівельні роботи	43.9
Покрівельні роботи	43.91
Інші спеціалізовані будівельні роботи, не віднесено до інших угруповань	43.99
ОПТОВА ТА РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ; РЕМОНТ АВТОТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ І МОТОЦИКЛІВ	G
Оптова та роздрібна торгівля автотранспортними засобами та мотоциклами, їх ремонт	45
Технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів	45.2
Технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів	45.20
Торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів	45.3
Роздрібна торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів	45.32
Роздрібна торгівля, крім торгівлі автотранспортними засобами та мотоциклами	47
Роздрібна торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами в спеціалізованих магазинах	47.2
Роздрібна торгівля фруктами й овочами в спеціалізованих магазинах	47.21
Роздрібна торгівля м'ясом і м'ясними продуктами в спеціалізованих магазинах	47.22
Роздрібна торгівля рибою, ракоподібними та молюсками в спеціалізованих магазинах	47.23
Роздрібна торгівля хлібобулочними виробами, борошняними та цукровими кондитерськими виробами в спеціалізованих магазинах	47.24
ТРАНСПОРТ, СКЛАДСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО, ПОШТОВА ТА КУР'ЄРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ	H
Інший пасажирський наземний транспорт	49.3
Пасажирський наземний транспорт міського та приміського сполучення	49.31
Інший пасажирський наземний транспорт, не віднесено до інших угруповань	49.39
Вантажний автомобільний транспорт, надання послуг щодо перевезення речей	49.4
Вантажний автомобільний транспорт	49.41
ТИМЧАСОВЕ РОЗМІЩУВАННЯ Й ОРГАНІЗАЦІЯ ХАРЧУВАННЯ	I
Тимчасове розміщування	55
Діяльність готелів і подібних засобів тимчасового розміщування	55.1
Діяльність готелів і подібних засобів тимчасового розміщування	55.10
Постачання готових страв	56.2
Постачання інших готових страв	56.29

ІНФОРМАЦІЯ ТА ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЇ	J
Видавнича діяльність	58
Видання книг, періодичних видань та інша видавнича діяльність	58.1
Видання книг	58.11
Видання довідників і каталогів	58.12
Видання газет	58.13
Видання програмного забезпечення	58.2
Видання іншого програмного забезпечення	58.29
Комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність	62
Комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність	62.0
Комп'ютерне програмування	62.01
Консультування з питань інформатизації	62.02
Діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням	62.03
Інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп'ютерних систем	62.09
Надання інформаційних послуг	63
Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність; веб-портали	63.1
Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність	63.11
Веб-портали	63.12
ПРОФЕСІЙНА, НАУКОВА ТА ТЕХНІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ	M
Ветеринарна діяльність	75
Ветеринарна діяльність	75.0
Ветеринарна діяльність	75.00
ДІЯЛЬНІСТЬ У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА ДОПОМІЖНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ	N
Обслуговування будинків і територій	81
Комплексне обслуговування об'єктів	81.1
Комплексне обслуговування об'єктів	81.10
Діяльність із прибирання	81.2
Загальне прибирання будинків	81.21
Інша діяльність із прибирання будинків і промислових об'єктів	81.22
МИСТЕЦТВО, СПОРТ, РОЗВАГИ ТА ВІДПОЧИНОК	R
Діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	90

Діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	90.0
Індивідуальна мистецька діяльність	90.03
Функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	91
Функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	91.0
Функціонування музеїв	91.02
Діяльність із охорони та використання пам'яток історії, будівель та інших пам'яток культури	91.03
Функціонування ботанічних садів, зоопарків і природних заповідників	91.04
Діяльність у сфері спорту, організування відпочинку та розваг	93
Діяльність у сфері спорту	93.1
Функціонування спортивних споруд	93.11
Діяльність спортивних клубів	93.12
НАДАННЯ ІНШИХ ВИДІВ ПОСЛУГ	S
Ремонт комп'ютерів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	95
Ремонт побутових виробів і предметів особистого вжитку	95.2
Ремонт електронної апаратури побутового призначення для приймання, записування, відтворення звуку й зображення	95.21
Ремонт побутових приладів, домашнього та садового обладнання	95.22
Ремонт взуття та шкіряних виробів	95.23
Ремонт меблів і домашнього начиння	95.24

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 11 липня 2013 р. № 587

Київ

Про затвердження Порядку надання одноразової адресної допомоги молодим працівникам, залученим до роботи в селах і селищах, та переліку професій (спеціальностей, напрямів підготовки), за якими надається така допомога

Відповідно до статті 28 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити:

Порядок надання одноразової адресної допомоги молодим працівникам, залученим до роботи в селах і селищах, що додається; перелік професій (спеціальностей, напрямів підготовки), за якими надається одноразова адресна допомога молодим працівникам, залученим до роботи в селах і селищах, згідно з додатком.

2. Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним державним адміністраціям подавати щороку в разі потреби Міністерству соціальної політики пропозиції щодо внесення змін до переліку професій (спеціальностей, напрямів підготовки), затвердженого цією постановою, з метою подання Кабінетові Міністрів України відповідного проекту акта.

3. Ця постанова набирає чинності з 1 січня 2014 року.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ПОРЯДОК
надання одноразової адресної допомоги молодим
працівникам, залученим до роботи в селах і селищах

1. Цей Порядок визначає механізм надання молодим працівникам, які уклали трудові договори на строк не менш як три роки із закладами, підприємствами, установами та організаціями державної і комунальної форми власності, що розташовані в селах і селищах (далі – заклади, підприємства, установи та організації), одноразової адресної допомоги (далі – допомога) за професіями (спеціальностями, напрямками підготовки) відповідно до переліку, затвердженого Кабінетом Міністрів України.

2. У цьому Порядку терміни вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про зайнятість населення».

3. Допомога надається у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів державного бюджету у готівковій формі.

4. Переліки молодих працівників, яким повинна бути надана допомога, із зазначенням прізвища, імені, по батькові таких працівників, дати народження, коду та назви спеціальності, дати видачі диплома, даних про посаду та місце роботи подаються щороку до 1 грудня:

закладами, підприємствами, установами та організаціями, що належать до сфери управління міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, – таким міністерствам, органам;

іншими закладами, підприємствами, установами та організаціями – Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним і районним держадміністраціям.

На підставі зазначених переліків міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні і районні держадміністрації визначають кількість молодих працівників та обсяг коштів, необхідний для надання допомоги, в межах відповідних бюджетних призначень і спрямовують такі кошти закладам, підприємствам, установам та організаціям.

5. Для отримання допомоги молодий працівник подає керівникові закладу, підприємства, установи та організації відповідну заяву.

6. У разі отримання допомоги молодий працівник втрачає право на отримання одноразової адресної грошової допомоги відповідно до постанов Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 р. № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників вищих навчальних закладів» (Офіційний вісник України, 2006 р., № 39, ст. 2623) і від 11 травня 2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (Офіційний вісник України, 2011 р., № 38, ст. 1558).

7. У разі відмови молодого працівника, якому надана допомога, приступити до роботи за призначенням, звільнення його за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з підстав, передбачених пунктом 3 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України, або за власним бажанням протягом трьох років від початку роботи у закладі, на підприємстві, в установі та організації такий працівник повертає суму фактично отриманої допомоги закладу, підприємству, установі та організації, які її надали, з метою повернення до державного бюджету.

Молодий працівник має право не повертати суму фактично отриманої допомоги закладу, підприємству, установі та організації, які її надали:

у разі невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок хвороби або інвалідності, що перешкоджає її виконанню;

дружинам (чоловікам) військовослужбовців, крім військово-службовців строкової служби, у разі розірвання ними трудового договору у зв'язку з переведенням чоловіка (дружини) на службу в іншу місцевість;

у разі повної ліквідації закладу, підприємства, установи та організації.

8. Звіт про виплату допомоги подається щороку до 15 лютого: закладами, підприємствами, установами та організаціями, що належать до сфери управління міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, – таким міністерствам, органам;

іншими закладами, підприємствами, установами та організаціями – райдержадміністраціям для подальшого подання Раді міністрів Автономної Республіки Крим, облдержадміністраціям.

9. Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, облдержадміністрації

подають щороку до 25 березня Мінфіну узагальнену інформацію про надання допомоги.

10. Заклади, підприємства, установи та організації подають райдержадміністраціям інформацію про укладення трудових договорів з молодими працівниками.

Райдержадміністрації ведуть облік молодих працівників, які отримали допомогу.

Інформація про таких працівників зберігається протягом трьох років з дня укладення ними трудових договорів.

11. Відповідальність за виплату допомоги несуть керівники закладів, підприємств, установ та організацій, які уклали трудові договори з молодими працівниками.

ДОДАТОК
до постанови Кабінету Міністрів України
від 11 липня 2013 р. № 587

ПЕРЕЛІК
професій (спеціальностей, напрямів підготовки),
за якими надається одноразова адресна допомога
молодим працівникам, залученим до роботи
в селах і селищах

Найменування професії (спеціальності, напрямку підготовки)	Код згідно з Класифікатором професій (спеціальностей, напрямів підготовки)
Майстер виробничого навчання	3340
Дошкільна освіта	5.01010101 6.010101 7.01010101 8.01010101
Початкова освіта	5.01010201 6.010102 7.01010201 8.01010201
Технологічна освіта	5.01010301 6.010103 7.01010301 8.01010301

Професійна освіта (за профілем)	5.01010401 6.010104 7.01010401 8.01010401
Корекційна освіта (за нозологіями)	6.010105 7.01010501 8.01010501
Соціальна педагогіка	5.01010601 6.010106 7.01010601 8.01010601
Фізичне виховання*	5.01020101 6.010201 7.01020101 8.01020101
Здоров'я людини*	6.010203 7.01020301 8.01020301
Хореографія* Хореографія (за видами)*	5.02020201 6.020202 7.02020201 8.02020201
Музичне мистецтво* Музичне мистецтво (за видами)*	5.02020401 6.020204 7.02020401 8.02020401
Образотворче мистецтво* Образотворче мистецтво (за видами)*	5.02020501 6.020205 7.02020501 8.02020501
Дизайн* Дизайн (за видами)*	6.020207 7.02020701 8.02020701
Декоративно-прикладне мистецтво* Декоративно-прикладне мистецтво (за видами)*	6.020208 7.02020801 8.02020801
Філософія*	6.020301 7.02030101 8.02030101
Богослов'я (теологія із зазначенням конфесій)*	6.020304 7.02030103 8.02030103

Історія*	6.020302 7.02030201 8.02030201
Філологія*	6.020303
Українська мова і література*	7.02030301 8.02030301
Мова і література (із зазначенням іноземної мови)*	7.02030302 8.02030302
Психологія*	6.030102 7.03010201 8.03010201
Практична психологія* Практична психологія (за видами)*	6.030103 7.03010301 8.03010301
Хімія*	6.040101 7.04010101 8.04010101
Біологія*	6.040102 7.04010201 8.04010201
Геологія*	6.040103 7.04010301 8.04010301
Географія*	6.040104 7.04010401 8.04010401
Екологія, охорона навколишнього середовища та збалансоване природокористування* Екологія та охорона навколишнього середовища*	6.040106 7.04010601 8.04010601
Математика* Математика (за напрямками)*	6.040201 7.04020101 8.04020101
Фізика* Фізика (за напрямками)*	6.040203 7.04020301 8.04020301
Прикладна фізика* Прикладна фізика (за галузями використання)*	6.040204 7.04020401 8.04020401

Інформатика*	6.040302 7.04030201 8.04030201
Лікувальна справа	5.12010101 7.12010001 8.12010001
Педіатрія	7.12010002 8.12010002
Медико-профілактична справа	5.12010103 7.12010003 8.12010003
Медична психологія	7.12010004 8.12010004
Стоматологія	5.12010104 7.12010005 8.12010005
Акушерська справа	5.12010105
Стоматологія ортопедична	5.12010106
Стоматологічна справа	5.12010107
Сестринська справа	5.12010102 6.120101 8.12010006
Лабораторна діагностика	5.12010201 6.120102 8.12010007
Фармація	5.12020101 6.120201 7.12020101 8.12020101
Аналітичний контроль якості хімічних лікарських сполук	5.12020102
Виробництво фармацевтичних препаратів	5.12020103
Клінічна фармація	7.12020102 8.12020102
Технології фармацевтичних препаратів	7.12020103 8.12020103

* Спеціальності, напрями підготовки, за якими молоді працівники працюватимуть на посадах педагогічних працівників у закладах, на підприємствах, в установах та організаціях, що розташовані в селах і селищах, відповідно до профілю підготовки

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 16 січня 2013 р. № 20

Київ

Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях

Відповідно до абзацу третього частини першої статті 29 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє**:

Затвердити такі, що додаються:

Порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях;

Типову форму договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ПОРЯДОК
укладення договору про стажування студентів вищих
та учнів професійно-технічних навчальних закладів
на підприємствах, в установах та організаціях

1. Цей Порядок визначає механізм укладення студентами вищих та учнями професійно-технічних навчальних закладів з підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання (далі – підприємство) договорів про стажування у вільний від навчання час.

2. У цьому Порядку терміни вживаються у такому значенні:
керівник стажування – відповідальний за проведення стажування працівник підприємства, який має досвід та стаж роботи за відповідною спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем) не менш як три роки;

режим стажування – розподіл часу стажування, тривалість стажування і відпочинку;

стажисти – студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули спеціальність або професію за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» або «кваліфікований робітник», продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні та проходять стажування на підприємствах за спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем), за якою здобувається освіта, на визначених договором про стажування умовах у вільний від навчання час.

3. Вищі та професійно-технічні навчальні заклади разом з підприємствами надають студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів інформацію про можливість стажування.

Підприємство може включати проведення стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів до договору про підготовку кваліфікованих кадрів, що укладається навчальним закладом та підприємством – замовником підготовки кадрів.

4. Дія цього Порядку не поширюється на:
студентів вищих навчальних закладів, що проходять стажування у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті;

студентів вищих медичних навчальних закладів та інтернів;
курсантів (слухачів, студентів) вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів;

курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС і МНС.

5. Укладення договорів про стажування, організація та проведення стажування (в тому числі неповнолітніх осіб) за професіями, пов'язаними з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки, здійснюється відповідно до законодавства з охорони праці та з урахуванням вимог нормативно-правових актів, які регламентують умови праці і навчання за такими спеціальностями (кваліфікаціями) або професіями (кваліфікаційними рівнями).

6. Строк стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів не може перевищувати шести місяців.

7. Для отримання інформації про можливість стажування студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів звертаються до відповідних підрозділів таких закладів, територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, організацій роботодавців, а також безпосередньо до керівників підприємств.

8. Студент вищого, учень професійно-технічного навчального закладу подають керівникові підприємства:

заяву за формою згідно з додатком;

копію паспорта;

копію документа про освіту (за наявності);

копію реєстраційного номера облікової картки платника податків (крім фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили відповідний орган державної податкової служби і мають відмітку у паспорті).

Особи, які проходитимуть стажування згідно з переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559 (Офіційний вісник України, 2001 р., № 21, ст. 950), додатково подають медичну книжку відповідно до законодавства.

У разі потреби особи, які проходитимуть стажування, додатково подають сертифікат про проходження профілактичного нарко-

логічного огляду та довідку про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду відповідно до вимог постанов Кабінету Міністрів України від 6 листопада 1997 р. № 1238 «Про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд і порядок його проведення» (Офіційний вісник України, 1997 р., число 46, с. 53) та від 27 вересня 2000 р. № 1465 «Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих» (Офіційний вісник України, 2000 р., № 39, ст. 1656).

9. Керівник підприємства визначає керівника стажування, який разом із стажистом розробляє індивідуальну програму стажування за здобутою спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем) та перелік робіт.

Тривалість роботи під час стажування не повинна перевищувати тривалості робочого часу, встановленого законодавством для відповідної категорії працівників.

Індивідуальна програма стажування може бути скоригована під час її виконання, зокрема з метою врахування змін, які відбуваються у відповідній сфері професійної діяльності, в організації роботи на підприємстві, особливостей засвоєння стажистом індивідуальної програми стажування.

10. Одночасно з укладенням договору про стажування керівник підприємства затверджує індивідуальну програму стажування та видає наказ про проходження стажування, у якому зазначаються строки і місце його проходження (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікація) або професія (кваліфікаційний рівень) стажиста, режим стажування, а також його керівник.

За керівником стажування закріплюється не більше двох стажистів.

11. Договір про стажування укладається у двох примірниках, один з яких зберігається на підприємстві, другий – у стажиста.

12. Зміни до договору про стажування вносяться за згодою сторін шляхом укладення додаткового договору, що є невід'ємною частиною договору про стажування.

13. Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки стажиста, яка у разі потреби оформляється згідно із законодавством.

14. Керівник підприємства відповідає за створення належних умов роботи та забезпечення оплати праці стажиста, дотримання правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії.

15. Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста.

16. Договір може бути розірваний на вимогу однієї із сторін у разі порушення його умов.

17. Дія договору може бути продовжена на період відсутності стажиста з поважної причини за наявності підтвердних документів.

Керівникові _____
(найменування підприємства,

установи, організації)

(прізвище та ініціали керівника)

(прізвище, ім'я, по батькові студента вищого або

учня професійно-технічного навчального закладу)

ЗАЯВА

Прошу прийняти мене на стажування до _____
(найменування підприємства,

установи, організації, їх структурного підрозділу)

з _____ 20__ р. по _____ 20__ р.

за _____
(здобута спеціальність (кваліфікація) або

професія (кваліфікаційний рівень)

та встановити такий режим стажування _____

Мета стажування _____

Даю згоду на оброблення моїх персональних даних відповідно до вимог Закону України «Про захист персональних даних».

Дата _____

Підпис _____

**ТИПОВА ФОРМА ДОГОВОРУ
про стажування студентів вищих та учнів
професійно-технічних навчальних закладів
на підприємствах, в установах та організаціях**

№ _____ 20__ р.

_____ (далі – підприємство)
(найменування підприємства, установи, організації)

в особі _____,
(посада, прізвище, ім'я, по батькові)

що діє на підставі _____,
(номер і дата затвердження (видачі, реєстрації) статуту або довіреності)

з однієї сторони, та студент (учень) _____,
(прізвище, ім'я, по батькові)

(далі – стажист), який навчається у _____,
(найменування навчального закладу)

з іншої сторони, керуючись Законом України «Про зайнятість населення» і Кодексом законів про працю України, уклали цей договір про нижченаведене.

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1. Предметом договору є стажування студента вищого, учня професійно-технічного навчального закладу.

СТРОК ТА УМОВИ СТАЖУВАННЯ

2. Строк стажування становить з _____ 20__ р. по _____ 20__ року.

3. Режим стажування _____

4. Здобута спеціальність (кваліфікація) або професія (кваліфікаційний рівень) _____

5. Місце проходження стажування _____

ПРАВА І ОBOB'ЯЗКИ CTOPIH

6. Підприємство разом із стажистом визначає зміст індивідуальної програми та форму стажування за здобутою спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем) та перелік робіт.

7. Підприємство зобов'язується:

1) визначити строки стажування, місце проходження стажування (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікацію) або професію (кваліфікаційний рівень), режим стажування, призначити керівника стажування з числа працівників підприємства;

2) надати стажисту робоче місце, обладнане відповідно до правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії;

3) здійснити матеріальне забезпечення (надати необхідне обладнання, інструменти, сировину, витратні матеріали тощо) відповідно до індивідуальної програми стажування;

4) створити належні умови для виконання стажистом індивідуальної програми стажування, не допускати залучення його до виконання робіт, які не відповідають такій програмі, здобутій спеціальності (кваліфікації) або професії (кваліфікаційному рівню);

5) проводити обов'язкові інструктажі з охорони праці (ввідний та на робочому місці), навчати стажистів безпечних методів праці, надати спецодяг, запобіжні засоби, забезпечити медичне обслуговування за нормами, встановленими для штатних працівників;

6) надати стажистам можливість користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування;

7) у разі виконання стажистом професійних робіт, передбачених індивідуальною програмою стажування за встановленими нормами, _____,

(види робіт та їх обсяг)

забезпечити своєчасну їх оплату в сумі _____ на підставі акта здавання-приймання робіт;

8) не залучати стажистів до надурочних робіт та не направляти їх у відрядження, які не пов'язані з виконанням індивідуальної програми стажування.

8. Стажист має право:

1) отримати безкоштовно спецодяг, запобіжні засоби, медичне обслуговування за нормами, встановленими для штатних працівників;

2) користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування.

9. Стажист зобов'язується:

1) оволодіти видами робіт, передбаченими індивідуальною програмою стажування;

2) дотримуватися вимог установчих документів та правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, норм охорони праці та умов колективного договору;

3) дбайливо ставитися до майна підприємства;

4) не розголошувати інформацію, що стала йому відома під час стажування, яка становить комерційну таємницю та є інформацією з обмеженим доступом.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

10. У разі невиконання чи неналежного виконання зобов'язань, передбачених цим договором, сторони несуть відповідальність відповідно до закону.

ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДОГОВОРУ ТА РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

11. Зміни до договору вносяться за згодою сторін, якщо інше не передбачено законом, шляхом укладення додаткового договору.

12. Дія договору може бути продовжена за згодою сторін.

13. У разі виникнення обставин, які зумовлюють необхідність розірвання договору, сторона повинна повідомити про це іншій стороні не пізніше ніж за місяць до закінчення строку дії договору.

14. Дія договору припиняється:

1) у разі закінчення строку його дії;

2) за згодою сторін;

3) за ініціативою однієї із сторін до закінчення строку його дії в разі порушення або невиконання іншою стороною його умов.

ІНШІ УМОВИ

15. Договір набирає чинності з _____ 20__ р. та діє до _____ 20__ року.

16. Договір укладається у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін.

МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ ТА РЕКВІЗИТИ СТОРІН

Підприємство

Стажист

(повне найменування,

(прізвище, ім'я та по батькові)

місцезнаходження,

Паспорт _____
(серія, номер, дата видачі, ким виданий)

банківські реквізити)

Реєстраційний номер облікової картки платника податків (крім фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний орган державної податкової служби і мають відмітку у паспорті)

(підпис керівника)

_____ 20__ р.

М. П.

(місце проживання)

(підпис стажиста)

_____ 20__ р.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 20 березня 2013 р. № 207

Київ

*Про затвердження Порядку видачі ваучерів
для підтримання конкурентоспроможності
осіб на ринку праці*

Відповідно до частини третьої статті 30 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Затвердити:

Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, що додається;

перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, згідно з додатком.

2. Забезпечити:

1) Міністерству освіти і науки – подання щороку до 1 лютого Державній службі зайнятості переліку навчальних закладів, які мають ліцензію на провадження діяльності з надання освітніх послуг за переліком, затвердженим цією постановою;

2) Міністерству економічного розвитку і торгівлі – подання щороку до 1 листопада Міністерству соціальної політики середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці для перегляду затвердженого цією постановою переліку з метою підготовки у разі необхідності відповідних змін до нього.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ПОРЯДОК
видачі ваучерів для підтримання
конкурентоспроможності осіб на ринку праці

1. Цей Порядок визначає механізм видачі територіальними органами Державної служби зайнятості в районах, містах, районах у містах (далі – територіальні органи) особам віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років (далі – особи), ваучерів для підтримання їх конкурентоспроможності на ринку праці (далі – ваучери).

Право на одноразове отримання ваучера мають особи до досягнення ними встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку.

Дія цього Порядку не поширюється на:

осіб, які не мають професійно-технічної або вищої освіти;

осіб, які проходили протягом останніх п'яти років перепідготовку за рахунок коштів Фонду державного соціального страхування на випадок безробіття;

зареєстрованих безробітних, які виявили бажання пройти професійне навчання за направленням територіального органу.

2. Терміни «ваучер», «перепідготовка», «підвищення кваліфікації» і «спеціалізація» вживаються в цьому Порядку у значенні, наведеному в Законах України «Про зайнятість населення» та «Про вищу освіту».

3. На підставі ваучера здійснюються перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями згідно з пріоритетними видами економічної діяльності, здобуття освіти на базі вже здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня (далі – навчання).

4. Навчання здійснюється професійно-технічними та вищими навчальними закладами, підприємствами, установами та організаціями, які мають ліцензію на провадження діяльності з надання освітніх послуг, свідоцтво про атестацію або сертифікат про акредитацію за затвердженням Кабінетом Міністрів України переліком професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, і є резидентами (далі – навчальні заклади).

5. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання і не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначеного законом на момент прийняття рішення про його видачу.

У разі коли вартість навчання в навчальному закладі перевищує максимальну вартість ваучера, особа або роботодавець можуть здійснити оплату різниці вартості навчання.

6. Особа здійснює вибір професії (спеціальності), напряму підвищення кваліфікації за переліком, зазначеним у пункті 4 цього Порядку, а також форми та місця навчання.

7. Для отримання ваучера особа подає територіальному органу заяву, а також надає паспорт, трудову книжку, документ про освіту та реєстраційний номер облікової картки платника податків (крім осіб, які через свої релігійні переконання відмовилися від його прийняття), з яких у присутності особи знімаються копії, що засвідчуються її підписом.

У разі коли трудова книжка зберігається у роботодавця, особа подає її копію, засвідчену роботодавцем.

Для оброблення персональних даних особа подає територіальному органу письмовий дозвіл відповідно до Закону України «Про захист персональних даних».

Особа має право безоплатно отримати від територіального органу повну та достовірну інформацію про порядок і умови видачі ваучера.

8. Територіальний орган проводить перевірку відомостей про страховий стаж особи за допомогою системи персоніфікованого обліку Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Дані про страховий стаж до 2000 року враховуються на підставі трудової книжки.

9. Рішення про видачу ваучера приймається територіальним органом не пізніше ніж на восьмий робочий день з дня подання документів, зазначених у пункті 7 цього Порядку, та оформляється наказом.

Територіальний орган інформує особу, що подала заяву, про прийняте рішення протягом трьох робочих днів з дня його прийняття.

Для отримання ваучера особа звертається протягом п'яти робочих днів з дня надходження відповідного повідомлення до територіального органу, який прийняв рішення про його видачу. Якщо особа з поважних причин, підтверджених документально, не може звернутися у зазначений строк, він може бути продовжений на відповідний період.

Ваучер оформляється за формою згідно з додатком.

10. Зарахування особи на навчання на підставі ваучера здійснюється навчальними закладами відповідно до законодавства.

11. Договір про навчання укладається між навчальним закладом та особою протягом 90 днів після видачі ваучера.

12. Навчальний заклад подає протягом п'яти робочих днів після укладення договору про навчання територіальному органу, який видав ваучер, копію такого договору, завірену належним чином, розрахунок вартості витрат на навчання та відомості про рахунок навчального закладу для оплати вартості навчання із зазначенням прізвища, імені та по батькові особи.

13. Відповідальність за обґрунтованість вартості навчання і достовірність інформації про навчання особи, що подається територіальному органу, покладається на навчальний заклад.

Навчальний заклад інформує щомісяця територіальний орган, що видав ваучер, про виконання особою умов договору про навчання, зокрема відвідування занять і виконання навчальної програми.

14. Територіальний орган подає протягом трьох робочих днів з дня надходження документів, зазначених у пункті 12 цього Порядку, відомості про рахунок навчального закладу для оплати вартості навчання разом з копією наказу про видачу ваучера відповідному органу Казначейства.

15. У разі порушення особою умов договору про навчання навчальний заклад повідомляє протягом п'яти робочих днів про таке порушення територіальному органу, який видав ваучер.

16. У разі дострокового припинення дії договору про навчання навчальний заклад повертає протягом п'яти робочих днів після припинення невикористану частину коштів, передбачених для оплати вартості навчання, на рахунок територіального органу, який видав ваучер, із зазначенням у платіжному дорученні прізвища, імені та по батькові особи і номера ваучера.

17. Навчальний заклад подає протягом 10 днів після закінчення строку дії договору про навчання територіальному органу, який видав особі ваучер, інформацію про стан його виконання.

18. Оплата ваучерів здійснюється Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в межах видатків, передбачених на цю мету у бюджеті Фонду на відповідний рік.

ДОДАТОК
до Порядку

_____ (найменування територіального органу)
Ваучер № _____ на суму _____ гривень,
_____ (прописом)

виданий _____
(прізвище, ім'я та по батькові, серія та номер паспорта, ким і коли виданий,

_____ реєстраційний номер облікової картки платника податків (крім осіб,

_____ які через свої релігійні переконання відмовилися від його прийняття)

для проходження перепідготовки або спеціалізації, підвищення кваліфікації, здобуття освіти на базі вже здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня за професією (спеціальністю), напрямом підвищення кваліфікації _____

Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Період використання ваучера для укладення з навчальним закладом договору про навчання становить 90 днів.

Керівник
територіального органу _____ (підпис) _____ (ініціали та прізвище)

М. П.

_____ 20__ року

(лінія відрізу)

Відмітка про прийняття на навчання
(повертається у п'ятиденний строк територіальному органу)

Наказом від _____ р. № _____ навчальним закладом

_____ (найменування)

зараховано _____
(прізвище, ім'я та по батькові)

до складу навчальної групи № ____ за професією (спеціальністю), на-
прямом підвищення кваліфікації _____

Строк навчання становить з ____ ____ р. до ____
____ року.

Оплата за навчання (окремий період навчання) здійснюється згідно
з ваучером № _____, виданим _____

(найменування територіального органу)

Копія договору про навчання, відомості про рахунок навчального
закладу для оплати його вартості додаються.

Керівник
територіального органу _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

М. П.

____ 20__ року

ДОДАТОК
до постанови Кабінету Міністрів України
від 20 березня 2013 р. № 207

ПЕРЕЛІК
професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації,
для навчання за якими може бути виданий ваучер для
підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці

Найменування професії, спеціальності, напрям	Код згідно з класифікатором професій
бджоляр	6123
водій навантажувача	8334
водій тролейбуса	8323
електрогазоварник	7212
машиніст автогрейдера	8332
налагоджувальник сільськогосподарських машин та тракторів	7231
налагоджувальник устаткування у виробництві харчової продукції	7223
плодоовочівник	6111
робітник фермерського господарства	6131
слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233
будівельний столяр	7124
тракторист	8331
тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва	8331
автомобілі та автомобільне господарство	7.07010601
агрономія	7.09010101
агрохімія і ґрунтознавство	7.09010102
аквакультура	7.09020102
захист рослин	7.09010501
інженерія програмного забезпечення	7.05010302
комп'ютерні системи та мережі	7.05010201
міське будівництво та господарство	7.06010103
програмне забезпечення систем	7.05010301
промислове і цивільне будівництво	7.06010101
розведення та селекція тварин	7.09010203

технології виробництва і переробки продукції тваринництва	7.09010201
ветеринарна медицина	5.11010101
виробництво і переробка продукції рослинництва	5.09010103
виробництво і переробка продукції тваринництва	5.09010201
землепорядкування	5.08010102
монтаж і експлуатація електроустаткування підприємств і цивільних споруд	5.05070104
обслуговування програмних систем і комплексів	5.05010101
обслуговування та ремонт автомобілів і двигунів	5.07010602
організація і технологія ведення фермерського господарства	5.09010102
рибництво та аквакультура	5.09020101
розроблення програмного забезпечення	5.05010301

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 20 березня 2013 р. № 175

Київ

Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру

Відповідно до статті 31 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, що додається.

2. Визнати такими, що втратили чинність, постанови Кабінету Міністрів України згідно з переліком, що додається.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ПОРЯДОК
організації громадських та інших робіт
тимчасового характеру

1. Цей Порядок визначає механізм організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, а також фінансування їх організації.

2. У цьому Порядку терміни вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про зайнятість населення».

3. До виконання громадських та інших робіт тимчасового характеру на добровільних засадах залучаються такі категорії осіб: зареєстровані безробітні;

особи, які перебувають на обліку в територіальних органах Державної служби зайнятості у районах, містах, районах у містах (далі – територіальні органи) як такі, що шукають роботу (далі – особи, які шукають роботу);

працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції (далі – працівники, які втратили частину заробітної плати).

4. На осіб, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

5. Громадські та інші роботи тимчасового характеру виконуються виключно на створених для цього тимчасових робочих місцях. Роботодавці подають територіальним органам інформацію про потребу в робочій силі для укомплектування тимчасових робочих місць, відповідно до якої територіальні органи здійснюють направлення осіб, зазначених у пункті 3 цього Порядку

З особами, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, роботодавці укладають в письмовій формі строкові трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.

Про участь осіб у таких роботах роботодавці вносять записи до трудових книжок відповідно до законодавства про працю.

6. До громадських та інших робіт тимчасового характеру не відносяться роботи, що пов'язані з ризиком для життя, відповідно до Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26 січня 2005 р. № 15.

7. Організація громадських робіт здійснюється місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад (далі – місцеві органи влади) за участю територіальних органів із залученням на добровільних засадах роботодавців.

8. Місцеві органи влади щороку відповідно до територіальних програм зайнятості населення та інших відповідних програм приймають рішення щодо організації громадських робіт, визначають види робіт, роботодавців, за участю яких планується організація таких робіт, та інформують їх про прийняте рішення. Місцеві органи влади доводять територіальним органам інформацію про прийняте рішення і обсяги коштів, необхідних для фінансування організації громадських робіт.

Види громадських робіт визначаються місцевими органами влади за критеріями відповідно до частини третьої статті 31 Закону України «Про зайнятість населення».

9. Організація і проведення громадських робіт здійснюються на підставі договору про організацію громадських робіт та фінансування їх організації, який укладається між територіальним органом і роботодавцем відповідно до рішення місцевого органу влади, передбаченого пунктом 8 цього Порядку, на строк в межах відповідного бюджетного періоду. У разі коли роботодавцем є місцевий орган влади, зазначений договір укладається між місцевим органом влади і територіальним органом.

У договорі про організацію громадських робіт та фінансування їх організації обов'язково зазначаються права та обов'язки сторін, відповідальність сторін, порядок фінансування організації громадських робіт, порядок внесення змін та умови розірвання, припинення договору.

У договорі про організацію громадських робіт та фінансування їх організації, до яких залучаються зареєстровані безробітні та (або) працівники, які втратили частину заробітної плати, обов'язково

визначаються, зокрема, право територіального органу проводити перевірку цільового використання коштів, що спрямовуються на фінансування організації таких громадських робіт, та обов'язок роботодавця надавати під час такої перевірки необхідні документи і пояснення, а у разі виявлення факту нецільового використання коштів – повернути суму, використану не за призначенням, з урахуванням індексації на рівень інфляції.

Невід'ємною частиною договору про організацію громадських робіт та фінансування їх організації є кошторис витрат із фінансування організації громадських робіт – фінансовий план використання коштів на організацію громадських робіт з визначенням обсягу та напрямів їх використання.

Примірна форма договору про організацію громадських робіт та фінансування їх організації затверджується Мінсоцполітики.

10. Фінансування організації громадських робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел шляхом їх спрямування на:

оплату основної та додаткової заробітної плати осіб, визначеної відповідно до частин першої та другої статті 2 Закону України «Про оплату праці»;

сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зокрема у період тимчасової непрацездатності в межах дії строкового трудового договору;

оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності в межах дії строкового трудового договору;

оплату проїзду в межах регіону до місця виконання робіт та у зворотному напрямку осіб, які беруть участь у громадських роботах;

оплату медичного та наркологічного огляду (у разі потреби);

придбання малоцінних необоротних матеріальних активів, господарських матеріалів, малоцінних та швидкозношувальних предметів, їх ремонт та обслуговування.

Витрати з оплати праці та нарахування єдиного внеску сумарно повинні становити не менш як 80 відсотків загальної суми, зазначеної у кошторисі витрат із фінансування організації громадських робіт.

Фінансування організації громадських робіт, до яких залучаються зареєстровані безробітні та (або) працівники, які втратили частину заробітної плати, здійснюється за рахунок коштів місцевих

бюджетів та коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (далі – Фонд) рівними частинами пропорційно сумі витрат на їх організацію.

Фінансування організації інших робіт тимчасового характеру здійснюється за рахунок коштів роботодавців та інших джерел, не заборонених законодавством.

11. Перерви в громадських або інших роботах тимчасового характеру тривалістю не більше 8 годин на місяць, що надаються з урахуванням часу на проїзд зареєстрованим безробітним для відвідування територіальних органів з метою пошуку роботи, а у разі наявності пропозицій щодо підходящої роботи – для відвідування роботодавців, підлягають оплаті за рахунок коштів, передбачених для фінансування організації таких робіт.

12. У строки, визначені в договорі про організацію громадських робіт та фінансування їх організації, роботодавець надає територіальному органу довідку про виконання громадських робіт особами, направленими територіальним органом, за формою, затвердженою Мінсоцполітики.

13. Зареєстрований безробітний зобов'язаний відвідати територіальний орган протягом 14 робочих днів після закінчення строкового трудового договору. У разі невідвідання зареєстрованим безробітним територіального органу в установлений строк реєстрація безробітного в зазначеному органі припиняється.

Період участі зареєстрованих безробітних у громадських роботах зараховується до страхового стажу в разі наступної їх реєстрації або перереєстрації.

14. Відповідальність за цільове використання коштів, що спрямовуються на фінансування організації громадських робіт, покладається на сторони договору про організацію громадських робіт та фінансування їх організації.

Відповідальність за відповідність громадських робіт інтересам територіальної громади та належність їх до суспільно корисних робіт покладається на місцеві органи влади.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 15 травня 2013 р. № 340
Київ

*Про затвердження Порядку підтвердження
результатів неформального професійного
навчання осіб за робітничими професіями*

Відповідно до частини шостої статті 34 і частини п'ятої статті 35 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, що додається.
2. Ця постанова набирає чинності через шість місяців з дня опублікування.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 15 травня 2013 р. № 340

ПОРЯДОК **підтвердження результатів неформального** **професійного навчання осіб за робітничими професіями**

1. Цей Порядок визначає механізм підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями (далі – підтвердження кваліфікації).

2. У цьому Порядку терміни вживаються в такому значенні:

1) анкета самооцінювання – перелік питань (тестових завдань) для самостійної оцінки особою наявних у неї професійних знань, умінь та навичок за робітничою професією;

2) засоби вимірювання результатів неформального професійного навчання (далі – засоби вимірювання) – екзаменаційні білети, контрольні та тестові завдання, кваліфікаційні пробні роботи, інстру-

менти, обладнання, матеріали та інші засоби відповідно до рівня кваліфікації та технологічних вимог;

3) критерії оцінювання результатів неформального професійного навчання (далі – критерії оцінювання) – вимоги до відповідного рівня кваліфікації або компетенції, яким повинна відповідати особа;

4) неформальне професійне навчання – набуття особою професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання.

3. Підтвердження кваліфікації здійснюється підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, які відповідають вимогам, установленим Мінсоцполітики та Міністерством освіти і науки (далі – суб'єкти підтвердження).

Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження кваліфікації, та суб'єктів підтвердження затверджується Мінсоцполітики за пропозиціями Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (далі – спільні представницькі органи).

4. Підтвердити кваліфікацію можуть громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну.

5. Організація роботи з підтвердження кваліфікації здійснюється Державною службою зайнятості та її територіальними органами.

6. Відповідний територіальний орган Державної служби зайнятості (далі – територіальний орган) видає особі, яка виявила бажання підтвердити кваліфікацію, анкету самооцінювання за особою нею робітничою професією, та інформує її про:

1) вимоги до кваліфікаційного рівня такої робітничої професії (вимоги кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи);

2) критерії оцінювання;

3) процедуру підтвердження кваліфікації;

4) суб'єкти підтвердження, що здійснюють підтвердження кваліфікації за такою робітничою професією, графік та орієнтовну вартість підтвердження кваліфікації.

7. За результатами заповнення анкети самооцінювання особа подає територіальному органу заяву про підтвердження кваліфікації, у якій зазначаються прізвище, ім'я та по батькові особи, місце роботи і посада (за наявності), назва професії та кваліфікаційний рівень, на який вона претендує, стаж роботи за професією відповідного кваліфікаційного рівня (за наявності вимог кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи), найменування суб'єкта підтвердження, який обрала особа. До заяви додаються:

1) паспорт громадянина України або тимчасове посвідчення громадянина України; посвідка на постійне проживання (для імігранта, іноземця або особи без громадянства, яка постійно проживає в Україні); посвідчення біженця (для біженця); посвідчення особи, яка потребує додаткового захисту, або особи, якій надано тимчасовий захист в Україні (для таких осіб);

2) копії документа, що засвідчує факт трудових відносин (за наявності), та документа, що засвідчує наявність стажу роботи за професією відповідного кваліфікаційного рівня (за наявності вимог кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи);

3) оригінал документа про освіту (за наявності). У разі наявності іноземного документа про освіту особа подає також відповідну довідку про його визнання;

4) одна фотокартка розміром 3 x 4 сантиметри;

5) медична довідка (лікарський консультаційний висновок) за формою № 086/о; особова медична книжка (для осіб, які бажають підтвердити кваліфікацію за робітничими професіями у сфері торгівлі, громадського харчування, харчової та переробної промисловості); медична довідка про можливість виконання робіт за професією, пов'язаною з роботами з підвищеною небезпекою, та відповідні довідки, видані наркологом і психіатром (для осіб, які бажають підтвердити кваліфікацію за робітничими професіями, пов'язаними з роботами з підвищеною небезпекою);

6) лист роботодавця про направлення працівника на підтвердження результатів неформального професійного навчання (за наявності).

8. Копії документів іноземною мовою повинні бути перекладені українською мовою та легалізовані в установленому порядку.

Посадова особа територіального органу робить копії з оригіналів документів у присутності особи, яка їх подала. Оригінали таких документів повертаються особі.

Для обробки персональних даних особа подає зазначеному органу згоду в письмовій формі відповідно до Закону України «Про захист персональних даних».

9. Територіальний орган:

1) видає особі не пізніше ніж на восьмий робочий день з дня подання нею документів, зазначених у пункті 7 цього Порядку, направлення на підтвердження кваліфікації за формою, встановленою Мінсоцполітики (далі – направлення). У разі подання особою таких документів не в повному обсязі направлення не видається;

2) зберігає протягом трьох років подані особою заяву, копії документа, що посвідчує особу, анкети самооцінювання та корінець направлення;

3) веде облік осіб, які виявили бажання підтвердити кваліфікацію, та осіб, яким видано документ про її підтвердження.

10. Для підтвердження кваліфікації особа звертається до суб'єкта підтвердження та подає направлення і документи, зазначені у пункті 7 цього Порядку.

Підтвердження кваліфікації здійснюється суб'єктом підтвердження згідно з договором, укладеним суб'єктом підтвердження з особою або роботодавцем.

11. Для забезпечення підтвердження кваліфікації суб'єкт підтвердження утворює комісію в порядку, визначеному Мінсоцполітики та Міністерством освіти і науки за погодженням із спільними представницькими органами.

Підтвердження кваліфікації здійснюється за результатами визначення рівня професійних знань, умінь і навичок особи із застосуванням засобів вимірювання та критеріїв оцінювання.

Засоби вимірювання, критерії оцінювання, анкета самооцінювання за конкретною робітничою професією розробляються та затверджуються суб'єктом підтвердження згідно з вимогами кваліфікаційних характеристик професій, професійних стандартів за погодженням із спільними представницькими органами, Мінсоцполітики та Міністерством освіти і науки.

Для професій, пов'язаних з роботами з підвищеною небезпекою, засоби вимірювання, критерії оцінювання та анкети самооцінювання погоджуються також Держгірпромнаглядом.

12. Суб'єкти підтвердження подають для організації роботи із підтвердження кваліфікації територіальному органу:

- 1) критерії оцінювання;
- 2) анкету самооцінювання;
- 3) графік підтвердження кваліфікації разом з інформацією про вартість, що визначається в установленому законодавством порядку.

13. Особі, яка підтвердила кваліфікацію, видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання, форма та порядок видачі якого встановлюються Мінсоцполітики за погодженням з Міністерством освіти і науки та спільними представницькими органами.

У разі виявлення в особи під час проходження процедури підтвердження кваліфікації рівня професійних знань, умінь та навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт за професією, суб'єкт підтвердження на підставі рішення комісії, зазначеної в пункті 11 цього Порядку, видає такій особі сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання, форма та порядок видачі якого встановлюються Мінсоцполітики за погодженням з Міністерством освіти і науки та спільними представницькими органами.

Особі, яка не підтвердила кваліфікацію, суб'єкт підтвердження надає рекомендації щодо продовження навчання.

14. Суб'єкт підтвердження:

- 1) видає особам, які підтвердили кваліфікацію, свідоцтво або сертифікат, зазначені в пункті 13 цього Порядку, особисто під підпис;
- 2) надсилає протягом п'яти робочих днів з дати прийняття рішення про підтвердження кваліфікації територіальному органу корінець направлення.

15. У разі виникнення спірних питань, пов'язаних з підтвердженням кваліфікації, особа має право звернутися із заявою до органу виконавчої влади Автономної Республіки Крим у сфері освіти, структурного підрозділу з питань освіти обласної, міської міст Києва та Севастополя держадміністрації з питань освіти, який розглядає її та приймає відповідне рішення з порушеного в заяві питання.

16. Фінансування підтвердження кваліфікації здійснюється за рахунок коштів особи або роботодавця (у разі направлення ним особи).

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 20 травня 2013 р. № 359
Київ

*Про затвердження Порядку видачі дозволу
на наймання працівників для подальшого
виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця*

Відповідно до частини першої статті 39 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Затвердити Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, що додається.

2. Ця постанова набирає чинності з дня набрання чинності законом про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 20 травня 2013 р. № 359

ПОРЯДОК

***видачі дозволу на наймання працівників для подальшого
виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця***

1. Цей Порядок визначає процедуру видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудового договору (далі – дозвіл).

2. У цьому Порядку терміни вживаються у такому значенні:
інший роботодавець – юридична особа, фізична особа – підприємець, на користь якої виконується робота найманими працівниками суб'єкта господарювання – роботодавця відповідно до договору, укладеного між такими роботодавцями;

суб'єкт господарювання, який здійснює наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців (далі – суб'єкт господарювання – роботодавець), – юридична особа або фізична особа – підприємець, що наймає працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця на умовах трудового договору.

3. Діяльність суб'єкта господарювання – роботодавця з наймання працівників для застосування їх праці іншим роботодавцем зазначається ним у реєстраційній картці, що підтверджує проведення державної реєстрації юридичної особи або фізичної особи – підприємця, як один з основних видів діяльності та провадиться лише на підставі дозволу, виданого Державною службою зайнятості (далі – Служба).

4. Забороняється діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, без дозволу.

5. Суб'єкт господарювання – роботодавець (уповноважена ним особа) подає особисто чи надсилає рекомендованим листом з описом вкладення Службі заяву про видачу дозволу (далі – заява), до якої додаються:

юридичною особою – копія установчого документа, засвідчена в установленому порядку;

фізичною особою – підприємцем, що є громадянином України, – паспорт громадянина України, іноземцем чи особою без громадянства, – паспортний документ іноземця (особи без громадянства) у разі подання заяви особисто чи копія паспорта (паспортного документа іноземця, особи без громадянства) у разі подання заяви через уповноважену особу або надсилання поштою;

проект трудового договору, який містить положення щодо можливості виконання працівником роботи в іншого роботодавця та виплати працівникові заробітної плати в розмірі не менше, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник в іншого роботодавця за виконання такої ж роботи;

копія документа, який підтверджує право уповноваженої особи представляти інтереси суб'єкта господарювання – роботодавця.

6. Служба перевіряє документи, що посвідчують особу заявника, та реєструє заяву і документи, що додаються до неї, в журналі,

який ведеться за формою, встановленою Службою. Заява та документи, що додаються до неї, приймаються за описом, копія якого невідкладно видається (надсилається) заявникові з відміткою про дату та номер їх реєстрації.

7. Забороняється вимагати від суб'єкта господарювання – роботодавця для видачі дозволу документи, не передбачені цим Порядком.

8. Служба після надходження заяви та документів, передбачених пунктом 5 цього Порядку, перевіряє наявність:

заборгованості суб'єкта господарювання – роботодавця із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

несплатених штрафів за порушення вимог Закону України «Про зайнятість населення».

9. Рішення про видачу дозволу (відмову у його видачі) приймається Службою та оформляється наказом протягом 10 робочих днів з дати реєстрації заяви. Інформація про прийняте рішення (видачу, відмову у видачі або анулювання дозволу) розміщується на офіційному веб-сайті Служби.

10. Днем видачі дозволу вважається останній день строку розгляду заяви Службою. У разі коли такий день припадає на вихідний, святковий або інший неробочий день, днем видачі вважається перший робочий день, що настає за ним.

Дозвіл за формою згідно з додатком видається під розписку суб'єктові господарювання – роботодавцю або уповноваженій ним особі.

11. У разі пошкодження дозволу Служба за заявою суб'єкта господарювання – роботодавця видає протягом п'яти робочих днів його дублікат, про що робиться відповідна відмітка на дозволі.

12. У разі втрати дозволу, що підтверджується оголошенням у друкованому засобі масової інформації, Служба за заявою суб'єкта господарювання – роботодавця видає протягом п'яти робочих днів його дублікат, про що робиться відповідна відмітка на дозволі.

13. Письмове повідомлення Служби про відмову у видачі дозволу видається суб'єктові господарювання – роботодавцю особисто або надсилається рекомендованим листом з описом вкладення із зазначенням підстави.

ДОДАТОК
до Порядку

 Державна служба зайнятості України Дозвіл на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця від _____ 20__ р. N _____ Виданий _____ (найменування та код згідно з ЄДРПОУ юридичної особи або прізвище, ім'я та по батькові, серія і номер паспорта фізичної особи - підприємця) Місцезнаходження юридичної особи або місце проживання фізичної особи - підприємця _____ _____ _____ М. П. (підпис Голови Державної служби зайнятості України)	 Державна служба зайнятості України Дозвіл на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця від _____ 20__ р. N _____ Виданий _____ (найменування та код згідно з ЄДРПОУ юридичної особи або прізвище, ім'я та по батькові, серія і номер паспорта фізичної особи - підприємця) Місцезнаходження юридичної особи або місце проживання фізичної особи - підприємця _____ _____ _____ М. П. (підпис Голови Державної служби зайнятості України)
---	---

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА

від 20 березня 2013 р. № 198
Київ

*Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації
безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу*

Відповідно до частини другої статті 43 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Затвердити Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, що додається.
2. Визнати такими, що втратили чинність, постанови Кабінету Міністрів України згідно з переліком, що додається.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ПОРЯДОК
реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення
обліку осіб, які шукають роботу

Загальна частина

1. Цей Порядок визначає процедуру реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, територіальним органом Державної служби зайнятості (далі – територіальний орган) з метою отримання ними соціальних послуг.

2. У цьому Порядку терміни вживаються у значенні, наведеному у Законах України «Про зайнятість населення», «Про імміграцію», «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Реєстрація безробітних

3. Реєстрація безробітних, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні (далі – реєстрація), проводиться територіальним органом незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування.

Під час проведення реєстрації працівник територіального органу заповнює в Єдиній інформаційно-аналітичній системі Державної служби зайнятості персональну картку, в якій зазначаються персональні дані безробітного (прізвище, ім'я та по батькові, зареєстроване місце проживання чи перебування, число, місяць та рік народження, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для осіб, які через свої релігійні переконання відмовилися від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків, повідомили про це відповідний орган державної податкової служби і мають відповідну відмітку в паспорті), відомості про останнє місце роботи або вид діяльності згідно із частиною першою статті 4 Закону України «Про зайнятість населення», підстава для припинення трудових відносин відповідно до запису в трудовій книжці або іншого виду діяльності, що підтверд-

жено документально. Форма персональної картки та додатки до неї затверджуються Мінсоцполітики.

Обробка персональних даних безробітних здійснюється територіальним органом відповідно до закону.

Реєстрація проводиться за умови пред'явлення паспорта громадянина України або тимчасового посвідчення громадянина України, облікової картки платника податків, трудової книжки (цивільно-правового договору чи документа, який підтверджує період зайнятості), а в разі потреби також військового квитка, диплома або іншого документа про освіту.

Громадянин, який втратив паспорт, пред'являє тимчасове посвідчення, що підтверджує особу громадянина України, особа, яка не досягла 16-річного віку, – свідоцтво про народження та довідку про реєстрацію місця проживання, видану територіальним органом або підрозділом ДМС.

Інвалід, який не досяг встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або державну соціальну допомогу відповідно до Законів України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» та «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам», пред'являє пенсійне посвідчення або посвідчення особи, яка отримує відповідну державну соціальну допомогу, і подає довідку до акта огляду медико-соціальною експертною комісією та індивідуальну програму реабілітації.

Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, визнані в Україні біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, яким надано в Україні притулок чи тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію, подають посвідку на постійне проживання або посвідчення біженця або особи, яка потребує додаткового захисту або якій надано тимчасовий захист.

Особа, яка втратила трудову книжку, подає дублікат трудової книжки чи довідку архівної установи про прийняття та звільнення з роботи або цивільно-правовий договір чи документ, який підтверджує період зайнятості такої особи.

4. Крім документів, зазначених у пункті 3 цього Порядку, для реєстрації подаються:

1) випускниками вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням і звернулися до територіального органу

протягом одного року з дня закінчення навчання, – направлення на роботу, довідка про надання можливості самостійного працевлаштування, а ті, що навчалися на контрактній основі і звернулися до територіального органу протягом одного року з дня закінчення навчання, – довідка навчального закладу про підтвердження форми навчання.

Форма направлення на роботу та довідки про надання можливості самостійного працевлаштування затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992 «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» (ЗП України, 1996 р., № 17, ст. 460);

2) членами особистого селянського господарства, які протягом 12 календарних місяців, що передували дню реєстрації у територіальному органі, перебували у трудових відносинах або займалися іншим видом діяльності згідно із частиною першою статті 4 Закону України «Про зайнятість населення» менш як шість місяців (крім осіб, які закінчили або припинили навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилися із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та вперше приймаються на роботу), – довідка про припинення ведення особистого селянського господарства або вихід з такого господарства, видана сільською, селищною або міською радою за місцезнаходженням земельної ділянки;

3) військовослужбовцями (крім військовослужбовців строкової служби) Збройних Сил, внутрішніх військ МВС, Служби зовнішньої розвідки, інших військових формувань, утворених відповідно до законів, Держприкордонслужби, СБУ, Держспецтрансслужби, особами рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації, органів внутрішніх справ, органів і підрозділів цивільного захисту, податкової міліції, а також особовим складом воєнізованих аварійно-рятувальних служб, утворених відповідно до законодавства на постійній основі (далі – військовослужбовці), які звільнені із служби за станом здоров'я, у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів без права на пенсію, – військовий квиток, в якому зазначена дата взяття їх на облік у військовому комісаріаті відповідно до законодавства.

5. Статус безробітного надається особам, які зазначені у частині першій статті 43 Закону України «Про зайнятість населення», з першого дня реєстрації у територіальному органі на підставі заяви за формою, затвердженою Мінсоцполітики, у разі відсутності підхо-

дящої роботи, підбір якої здійснюється відповідно до статті 46 зазначеного Закону.

У разі наявності пропозиції підходящої роботи у день подання заяви про надання статусу безробітного особі за попереднім узгодженням з роботодавцем видається направлення на працевлаштування за формою, затвердженою Мінсоцполітики. Особа зобов'язана подати протягом семи календарних днів з дня отримання такого направлення територіальному органу письмову відповідь роботодавця про працевлаштування або відмову у працевлаштуванні.

Якщо в зазначений строк особа подає територіальному органу письмову відповідь роботодавця про відмову у працевлаштуванні або відстрочення вирішення питання щодо працевлаштування у зв'язку з необхідністю проходження медичного та наркологічного огляду, призначення дати конкурсного відбору, такій особі надається статус безробітного з дня подання відповідної заяви.

6. Рішення про надання статусу безробітного чи відмову у наданні такого статусу приймається територіальним органом не пізніше ніж протягом семи календарних днів з дня подання особою заяви про надання статусу безробітного.

Особа під час подання зазначеної заяви ознайомлюється з правами та обов'язками зареєстрованого безробітного.

7. Підставами для відмови у наданні статусу безробітного є:

1) відсутність на дату звернення до територіального органу документів, зазначених у пунктах 3 і 4 цього Порядку;

2) встановлення факту зайнятості особи, у тому числі отримання повідомлення роботодавця про працевлаштування особи;

3) подання заяви про надання статусу безробітного особою, яка не зазначена у частині першій статті 43 Закону України «Про зайнятість населення»;

4) письмова відмова особи від пропозиції підходящої роботи;

5) невідвідування роботодавця та неподання в установленний строк без поважних причин особою письмової відповіді роботодавця про відмову у працевлаштуванні відповідно до виданого територіальним органом направлення на працевлаштування;

6) неповернення особою коштів, отриманих за період попередньої реєстрації, що припинена на підставі абзаців дев'ятнадцятого – двадцять першого підпункту 1 пункту 37 цього Порядку.

8. Особам, які навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, а також особам, у яких відсутній страховий стаж, крім тих, що зазначені у

частині другій статті 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», не може бути надано статус безробітного.

9. У разі прийняття територіальним органом рішення про відмову у наданні статусу безробітного особа може повторно подати заяву про надання зазначеного статусу не раніше ніж через сім календарних днів з дня прийняття такого рішення.

Рішення територіального органу про відмову у наданні статусу безробітного може бути оскаржене в установленому законодавством порядку.

Вимоги щодо реєстрації окремих категорій осіб

10. Особи, які зазначені у частині першій статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» (крім інвалідів, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку і норматив працевлаштування яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») та мають право на додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню на підприємства, в установи, організації з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб за рахунок квоти у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників, для надання статусу безробітного, крім документів, зазначених у пунктах 3 і 4 цього Порядку, подають:

один з батьків, що має на утриманні дитину віком до шести років, – свідоцтво про народження дитини;

один з батьків, що виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, – довідку структурного підрозділу місцевої держадміністрації з питань соціального захисту населення про підтвердження факту виховання без одного з подружжя дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, свідоцтво про народження дитини або посвідчення дитини-інваліда (у разі наявності);

один з батьків або особа, яка їх замінює, що має на утриманні без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності), – довідку структурного підрозділу місцевої держадміністрації з питань соціального захисту населення про підтвердження факту утримання без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності) та неотримання компенсації та/або надбавки відповідно до законодавства;

особа, яка замінює батьків і має на утриманні дитину віком до шести років, – рішення суду або розпорядження органів опіки та піклування про встановлення опіки чи піклування над такою дитиною;

особа, яка замінює батьків і без одного з подружжя виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, – рішення суду або розпорядження органів опіки та піклування про встановлення опіки чи піклування над такою дитиною, довідку структурного підрозділу місцевої держадміністрації з питань соціального захисту населення про підтвердження факту виховання без одного з подружжя дитини віком до 14 років або дитини-інваліда та посвідчення дитини-інваліда (у разі наявності);

дитина-сирота або дитина, позбавлена батьківського піклування, – довідку органів опіки та піклування про її належність до категорії дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування;

особа, яка звільнена після відбування покарання або примусового лікування, за умови відсутності будь-якого виду зайнятості з дати звільнення до дати реєстрації у територіальному органі – відповідну довідку установи, в якій така особа відбувала покарання або проходила примусове лікування;

особа, якій виповнилося 15 років та яка за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, може, як виняток, прийматися на роботу, – заяву одного з батьків або особи, яка їх замінює, про згоду на працевлаштування такої особи, свідоцтво про народження чи рішення суду або розпорядження органів опіки та піклування про встановлення опіки чи піклування.

11. Особи, які закінчили або припинили навчання у загально-освітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилися із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та вперше приймаються на роботу, з метою реалізації права на додаткові гарантії повинні зареєструватися у територіальному органі протягом шести місяців з дня закінчення або припинення навчання чи звільнення із служби.

Підходяща робота для безробітного

12. Підходящою для безробітного є робота, що відповідає його освіті, професії (спеціальності), кваліфікації.

Підбір підходящої роботи здійснюється територіальним органом, у якому безробітний зареєстрований, з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої держадміністрації, виконавчого органу відповідної ради.

За згодою безробітного підбір підходящої роботи може здійснюватися також в інших регіонах.

13. Підходящою для безробітного є робота у разі, коли запропонована заробітна плата не нижча, ніж його заробітна плата за останнім місцем роботи, з урахуванням середнього розміру заробітної плати, що склався за минулий місяць у регіоні, де безробітний зареєстрований.

Якщо середній розмір заробітної плати, що склався за минулий місяць у регіоні, нижчий, ніж заробітна плата особи за останнім місцем роботи, підходящою є робота з розміром заробітної плати не меншим, ніж середній розмір у регіоні.

У пропозиції підходящої роботи безробітному враховується розмір заробітної плати, яку він отримував за останнім місцем роботи, згідно з даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

14. Підходящою для безробітного є робота з розміром заробітної плати не меншим, ніж розмір мінімальної заробітної плати, у разі, коли:

у Державному реєстрі загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутні дані про розмір заробітної плати за останнім місцем роботи;

безробітний бажає відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви;

пошук роботи здійснюється вперше.

15. Підбір підходящої роботи для інваліда (у тому числі шляхом розумного пристосування існуючого або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до його професійних знань і навичок та з урахуванням довідки до акта огляду медико-соціальної експертної комісії з висновком про умови і характер праці, індивідуальної програми реабілітації та побажань інваліда щодо умов праці.

16. Якщо відсутні документи, що підтверджують трудову діяльність та/або освіту безробітного, підбір підходящої роботи здійснюється за професіями, що не потребують спеціальних знань, умінь та навичок.

17. Для безробітних, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою є робота, яка потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці.

18. Для осіб, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) більш як 12 місяців, підходящою є робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота

за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) може бути підходящою за умови підвищення кваліфікації за направленням територіального органу з урахуванням потреби ринку праці.

19. У разі коли протягом шести місяців з дня реєстрації безробітному неможливо підібрати роботу за професією, підходящою є робота, що потребує зміни професії з урахуванням його здібностей, стану здоров'я, професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці.

20. Для безробітних, які не мають професії або працювали на роботах, що не потребують спеціальної підготовки, та зареєстровані у територіальному органі більш як шість місяців, підходящою роботою також є участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць (далі – громадські та інші роботи тимчасового характеру).

Для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви (крім осіб, яким до досягнення встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку залишилося два і менше роки), підходящою роботою також є участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, які відповідають їх освіті, професії (спеціальності), професійному досвіду, зокрема за спорідненими професіями.

Спорідненими професіями є професії, що відповідно до Національного класифікатора «Класифікатор професій» відносяться до однієї групи професій.

21. У разі отримання безробітним професії за направленням територіального органу підходящою є робота як за новою, так і за попередньою здобутою професією (спеціальністю).

22. Підходящою не може бути робота у разі, коли:

вона пов'язана із зміною місця проживання безробітного без його згоди;

місце роботи розташоване за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої держадміністрації, виконавчого органу відповідної ради;

умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці, стану здоров'я особи, що підтверджено медичною довідкою;

заробітна плата нижча, ніж встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати, або не забезпечуються гарантії щодо її своєчасної виплати.

Достроковий вихід на пенсію безробітних

23. Особам, трудовий договір з якими розірвано за ініціативою роботодавця у зв'язку із зміною організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, та військовослужбовцям, які звільнені із служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, яким на день вивільнення залишилося не більш як півтора року до встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку або віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до Законів України «Про державну службу», «Про статус народного депутата України», «Про прокуратуру», «Про наукову і науково-технічну діяльність», за умови їх реєстрації у територіальному органі та відсутності підходящої роботи гарантується право на достроковий вихід на пенсію, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі згідно з абзацом першим частини першої статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», що підтверджується довідкою управління Пенсійного фонду України в районі, місті, районі у місті, управління у місті та районі (далі – управління Пенсійного фонду України).

24. Дія пункту 23 цього Порядку поширюється також на осіб, які звільняються з підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у зв'язку з відселенням або самостійним переселенням з території радіоактивного забруднення, у разі їх реєстрації у територіальному органі у місячний строк після звільнення.

25. Особам, які влаштувалися на роботу на Чорнобильську АЕС до 15 грудня 2000 р. та вивільнені з роботи у зв'язку з достроковим зняттям Чорнобильської АЕС з експлуатації, у разі їх реєстрації у територіальному органі протягом 14 календарних днів після звільнення з Чорнобильської АЕС гарантується право на достроковий вихід на пенсію відповідно до статті 12 Закону України «Про загальні засади подальшої експлуатації і зняття з експлуатації Чорнобильської АЕС та перетворення зруйнованого четвертого енергоблоку цієї АЕС на екологічно безпечну систему» за два роки до встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку (на день вивіль-

нення) за наявності встановленого законодавством про пенсійне забезпечення необхідного загального трудового стажу (в тому числі на пільгових умовах).

26. Клопотання про достроковий вихід на пенсію безробітного до управління Пенсійного фонду України надається територіальним органом безробітному з числа осіб, зазначених у пунктах 23-25 цього Порядку, за його особистою заявою.

У клопотанні про достроковий вихід на пенсію зазначаються прізвище, ім'я та по батькові безробітного, серія та номер паспорта, реєстраційний номер облікової картки платника податків (у разі наявності), вік особи на дату звільнення, причина звільнення та зобов'язання територіального органу відшкодовувати витрати на виплату пенсії та її доставку в разі, коли на підставі клопотання та інформації про страховий стаж відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» управління Пенсійного фонду України повідомить територіальний орган про призначення особі пенсії достроково.

27. У разі відмови управління Пенсійного фонду України у призначенні пенсії особі, якій надане клопотання про достроковий вихід на пенсію, така особа має право зареєструватися (перереєструватися) у територіальному органі на загальних підставах.

Відвідування територіального органу

28. Безробітний зобов'язаний відвідувати з метою пошуку підходящої роботи та отримання інших соціальних послуг територіальний орган, в якому він зареєстрований, не рідше ніж один раз на 30 календарних днів з паспортом чи іншим документом, що посвідчує особу, та трудовою книжкою.

У разі зміни даних, що впливають на підбір підходящої роботи, або підстав для виплати матеріального забезпечення на випадок безробіття зареєстрований безробітний подає відповідні документи.

29. Дата наступного відвідування безробітним територіального органу, в якому він зареєстрований, встановлюється територіальним органом не рідше ніж один раз на 30 календарних днів за погодженням з безробітним, що зазначається в додатку до персональної картки, та може бути відстрочена більш як на 30 календарних днів у зв'язку з поданням:

довідки-виклику на сесію та заяви безробітного про невідвідування територіального органу протягом періоду сесії чи захисту

дипломної роботи в разі навчання за заочною чи вечірньою формою у навчальних закладах не за направленням територіального органу (до наступного робочого дня після закінчення сесії чи захисту дипломної роботи з урахуванням часу, необхідного для проїзду від місця навчання);

повістки про призов на навчальні або перевірочні та спеціальні збори у Збройні Сили згідно із Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» (до наступного робочого дня після закінчення зборів з урахуванням часу, необхідного для проїзду від місця зборів);

заяви про надання дозволу не відвідувати територіальний орган у зв'язку з оздоровленням та літнім відпочинком дітей віком до 14 років (перерва між відвідуваннями може становити 40 календарних днів один раз протягом календарного року).

Зміна безробітним територіального органу реєстрації

30. У разі бажання зареєстрованого безробітного здійснювати пошук роботи, отримувати виплату матеріального забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги в іншому територіальному органі безробітний подає до територіального органу, в якому він зареєстрований, відповідну заяву.

З дня подання такої заяви реєстрація припиняється відповідно до абзацу двадцять четвертого підпункту 1 пункту 37 цього Порядку.

31. Рішення про надання статусу безробітного та призначення виплати матеріального забезпечення на випадок безробіття приймається іншим територіальним органом з дня подання до нього відповідної заяви.

Ведення та припинення обліку осіб, які шукають роботу

32. Облік осіб, які шукають роботу, ведеться шляхом внесення працівником територіального органу даних про таких осіб та отримані ними соціальні послуги до Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості. На підставі цих даних формується персональна картка.

Особами, які шукають роботу, є особи, яким не може бути надано в установленому порядку статус безробітного, а також відмовлено у наданні такого статусу відповідно до пункту 7 цього Порядку.

Зазначені особи мають право на отримання послуг з підбору роботи, інформаційно-консультаційних, профорієнтаційних та інших послуг, передбачених законодавством, сприяння у працевлаштуванні, інших видах зайнятості, зокрема шляхом участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру.

Обробка персональних даних осіб, які шукають роботу, здійснюється територіальним органом відповідно до закону.

Територіальний орган веде облік таких осіб незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування за умови пред'явлення реєстраційного номера облікової картки платника податків та:

громадянами України – паспорта громадянина України або іншого документа, що посвідчує особу, чи документа, який має такі обов'язкові реквізити, як прізвище, ім'я, по батькові, фотокартку, а також підпис відповідальної посадової особи, печатку або штамп установи, яка видала документ, дату видачі;

іноземцями та особами без громадянства, які постійно проживають в Україні, визнані в Україні біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, яким надано в Україні притулок чи тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію, – посвідки на постійне проживання або посвідчення біженця або особи, яка потребує додаткового захисту або якій надано тимчасовий захист.

Особи, які через свої релігійні переконання відмовилися від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний орган державної податкової служби, пред'являють паспорт з відповідною відміткою.

33. Особи, які зазначені у пункті 32 цього Порядку, подають необхідні відомості про освіту та досвід роботи. З метою прискорення працевлаштування інформація про осіб, які шукають роботу, за їх згодою розміщується на офіційному веб-сайті Державної служби зайнятості.

34. Особи, які не подали документи, зазначені у пункті 32 цього Порядку, мають право на отримання інформаційно-консультаційних послуг.

35. Працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин, беруться на облік на умовах, визначених цим Порядком. Такі особи беруть участь у

громадських та інших роботах тимчасового характеру на підставі направлення територіального органу.

36. Особа, яка шукає роботу, знімається з обліку з дня:
реєстрації як безробітної;
подання заяви про зняття з обліку;
її смерті.

Припинення реєстрації

37. Територіальний орган припиняє реєстрацію:

1) з дня:

початку зайнятості особи (крім участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру, зайнятості працею, пов'язаною з організацією підготовки та проведенням виборів Президента України, народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів);

працевлаштування за наймом на умовах трудового договору (контракту);

укладення цивільно-правового договору щодо виконання робіт (надання послуг);

забезпечення роботою самостійно;

призначення виплати грошового забезпечення батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу, прийомним батькам;

призначення грошової допомоги на догляд за інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього нагляду;

призначення грошової допомоги, компенсації та/або надбавки непрацюючій працездатній особі, яка фактично здійснює догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку;

зайняття іншим видом діяльності згідно із статтею 4 Закону України «Про зайнятість населення»;

поновлення зареєстрованого безробітного на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили;

вступу на навчання за денною формою, у тому числі з використанням ваучера;

призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;

набрання законної сили вироком суду про засудження особи до позбавлення волі, обмеження волі, арешту (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням);

видачі клопотання про достроковий вихід на пенсію безробітного до управління Пенсійного фонду України;

досягнення особою встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку або призначення пенсії за віком на пільгових умовах чи за вислугу років;

подання заяви про здійснення догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або закінчення періоду, визначеного у медичному висновку;

подання безробітним заяви про припинення реєстрації;

подання довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією з висновком про визнання особи нездатною до трудової діяльності;

встановлення факту подання особою недостовірних даних та документів, на підставі яких прийнято рішення про надання їй статусу безробітного, призначення виплати матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг, що мав місце протягом періоду реєстрації;

встановлення факту виконання безробітним оплачуваної роботи (надання послуг), зайняття іншим видом діяльності згідно із статтею 4 Закону України «Про зайнятість населення»;

припинення професійного навчання за направленням територіального органу без поважних причин;

відмови від двох пропозицій підходящої роботи, в тому числі за набутою професією за направленням територіального органу, а для безробітного, який вперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), – відмови від двох пропозицій проходження професійного навчання у період з дня реєстрації (перереєстрації);

смерті безробітного або визнання його за рішенням суду померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним;

подання безробітним заяви про бажання отримувати соціальні послуги та виплату матеріального забезпечення на випадок безробіття в іншому територіальному органі;

2) у разі невідвідування без поважних причин територіального органу:

протягом 30 робочих днів з дати прийняття рішення про таке відвідування (крім тих, що беруть участь у громадських та інших

роботах тимчасового характеру, проходять професійне навчання за направленням територіального органу, зайняті працею, пов'язаною з організацією підготовки та проведенням виборів Президента України, народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів) (на 31-й день);

протягом 14 робочих днів з дня припинення участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру, закінчення праці, пов'язаної з організацією підготовки та проведенням виборів Президента України, народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів) (на 15-й день);

протягом 14 робочих днів з дня закінчення професійного навчання за направленням територіального органу (на 15-й день);

протягом 14 робочих днів з дня закінчення строку дії медичної довідки по вагітності та пологах (на 15-й день).

38. У разі припинення реєстрації особа може перебувати на обліку в територіальному органі відповідно до умов цього Порядку.

Перереєстрація безробітних

39. Особа має право перереєструватися у територіальному органі як безробітна у разі, коли після припинення реєстрації залишилася безробітною та належить до категорії осіб, які зазначені у частині першій статті 43 Закону України «Про зайнятість населення».

40. Перереєстрація безробітного здійснюється з дня подання відповідної заяви або не раніше ніж через 90 календарних днів з дня припинення попередньої реєстрації відповідно до абзаців дев'ятого – двадцятого другого підпункту 1 за умови повернення коштів, отриманих за період попередньої реєстрації, та абзацу другого підпункту 2 пункту 37 цього Порядку.

41. Перереєстрація безробітного здійснюється територіальним органом з дня припинення попередньої реєстрації з підстав, зазначених у підпункті 2 пункту 37 цього Порядку, за умови підтвердження поважних причин, з яких безробітний не зміг своєчасно звернутися до територіального органу, та у разі відвідування територіального органу, яким припинено реєстрацію, на наступний робочий день після усунення таких причин.

Поважними причинами, що підтверджуються відповідними документами, є хвороба особи, смерть членів сім'ї та близьких родичів, догляд за хворою дитиною віком до 14 років.

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 20 березня 2013 р. № 198

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА

від 22 квітня 2013 р. № 305
Київ

*Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій
для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню
безробіття під час масового вивільнення працівників*

Відповідно до частини четвертої статті 48 Закону України «Про
зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити Порядок утворення спеціальних комісій для
вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під
час масового вивільнення працівників, що додається.

2. Визнати такими, що втратили чинність:

постанову Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1993 р.
№ 1090 «Про затвердження Положення про організацію роботи
щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення
працівників» (ЗП України, 1994 р., № 4, ст. 107);

абзац п'ятий змін, що вносяться до постанов Кабінету Міні-
стрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України
від 14 квітня 2004 р. № 478 (Офіційний вісник України, 2004 р., № 15,
ст. 1048).

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ПОРЯДОК
утворення спеціальних комісій для вжиття заходів
щодо запобігання різкому зростанню безробіття
під час масового вивільнення працівників

1. Цей Порядок визначає процедуру утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників (далі – комісії) та організації їх діяльності.

2. Термін «роботодавець» вживається у цьому Порядку у значенні, наведеному в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

3. Територіальні органи Державної служби зайнятості у районі, місті, районі у місті (далі – територіальні органи Служби):

проводять аналіз інформації, що подається роботодавцями відповідно до абзацу третього пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України «Про зайнятість населення», вивчають причини вивільнення працівників, можливість працевлаштування або інші напрями сприяння їх зайнятості;

інформують за результатами проведеного аналізу про загрозу масового вивільнення працівників місцеві держадміністрації, а також Державну службу зайнятості для визначення стану вивільнення та подальшого інформування Мінсоцполітики.

4. У разі масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця, передбаченого частиною першою статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», місцеві держадміністрації можуть утворювати комісії.

Комісії утворюються розпорядженням голови місцевої держадміністрації, що видається на підставі інформації, поданої територіальними органами Служби.

5. Комісія у своїй діяльності керується Конституцією України, Законами України «Про місцеві державні адміністрації», «Про зайнятість населення», іншими нормативно-правовими актами, у тому числі цим Порядком.

6. Основними завданнями комісії є:

розроблення комплексу заходів для підприємства, на якому передбачається масове вивільнення працівників, спрямованих на зменшення чисельності вивільнюваних працівників;

підготовка пропозицій щодо внесення змін до територіальних та місцевих програм зайнятості населення.

7. Комісія відповідно до покладених на неї завдань:

1) аналізує здійснені роботодавцями заходи щодо зменшення чисельності вивільнюваних працівників;

2) розглядає питання щодо можливості надання підприємствам, на яких передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів;

3) вивчає питання щодо перепрофілювання або зміни форми власності підприємства;

4) подає пропозиції щодо:

розширення сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних видах економічної діяльності, розвитку малого бізнесу, сприяння підприємницькій діяльності вивільнюваних працівників, фермерських господарств, організації громадських робіт для працівників, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції;

внесення змін до актів законодавства, спрямованих на запобігання різкому зростанню безробіття.

8. Комісія має право:

1) отримувати в установленому законодавством порядку від центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань;

2) залучати до участі у своїй роботі представників центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками), а також незалежних експертів, фахівців відповідного напрямку (за згодою).

9. До складу комісії входять, зокрема, представники відповідних місцевих органів виконавчої влади, територіальних органів Служби, а також територіальних органів Пенсійного фонду України та Держпраці.

До складу комісії можуть входити представники організацій роботодавців та їх об'єднань, професійних спілок і їх об'єднань, громадських організацій, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання (за згодою).

10. Організаційною формою роботи комісії є засідання, які проводяться у міру потреби.

Засідання комісії вважається правоможним, якщо на ньому присутні не менш як половина її складу.

11. Голова комісії:

1) організовує роботу комісії, розподіляє обов'язки між її членами, надає доручення, контролює та перевіряє їх виконання;

2) забезпечує підготовку та затверджує план роботи комісії, визначає питання, які підлягають розгляду на її засіданні;

3) представляє комісію особисто або доручає своєму заступникові представляти комісію з питань, що належать до її компетенції, в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання;

4) інформує громадськість через засоби масової інформації про результати діяльності комісії та подає звіт про виконану роботу органів, який її утворив.

12. На засіданнях комісії готуються пропозиції та рекомендації з питань, що належать до її компетенції. Пропозиції та рекомендації вважаються схваленими, якщо за них проголосувало більш як половина присутніх на засіданні членів комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови комісії.

Пропозиції та рекомендації комісії оформляються протоколом засідання, який підписує голова комісії, і подаються на розгляд голові місцевої держадміністрації, а також відповідним органам виконавчої влади, підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Про результати розгляду пропозицій та рекомендацій зазначені органи інформують голову місцевої держадміністрації та комісію.

13. Організаційно-технічне забезпечення діяльності комісії покладається на місцеві держадміністрації.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
НАКАЗ

03.01.2013

м. Київ

№ 2

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
17 січня 2013 р. за № 131/22663

Про затвердження Порядку надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб

На виконання частини другої статті 33 Закону України «Про зайнятість населення»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Порядок надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб, що додається.

2. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Міністерства соціальної політики України від 19 вересня 2011 року № 356 «Про затвердження Положення про надання соціальних послуг з професійної орієнтації у державній службі зайнятості», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 07 грудня 2011 року за № 1419/20157.

3. Департаменту ринку праці та зайнятості (Лазебна М.В.) забезпечити подання цього наказу до Міністерства юстиції України на державну реєстрацію в установленому законодавством порядку.

4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра – керівника апарату Коломійця В.М.

5. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

Міністр

Н.Ю. Королевська

ПОГОДЖЕНО:

**Заступник Міністра освіти і науки,
молоді та спорту України**

Б.М. Жебровський

Заступник Голови СПО об'єднань профспілок

С.М. Кондюк

**Перший заступник Голови Спільного
представницького органу сторони роботодавців
на національному рівні**

О.В. Мірошніченко

ПОРЯДОК
надання територіальними органами центрального
органу виконавчої влади, що реалізує державну політику
у сфері зайнятості населення та трудової міграції,
послуг з професійної орієнтації осіб

I. Загальні положення

1.1. Цей Порядок визначає організаційно-правові засади надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, районах у містах, містах (далі – територіальні органи) послуг з професійної орієнтації населення (далі – профорієнтаційні послуги).

1.2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (далі – центральний орган), та його територіальні органи при здійсненні професійної орієнтації керуються Конституцією, законами України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та іншими законами України, постановами Верховної Ради України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства соціальної політики України, постановами правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд), іншими нормативно-правовими актами, а також цим Порядком.

1.3. У цьому Порядку терміни «професійна орієнтація», «професійне інформування», «професійне консультування» та «професійний відбір» вживаються у значеннях, визначених частиною першою статті 32 та частиною першою статті 33 Закону України «Про зайнятість населення».

1.4. Профорієнтаційні послуги надаються усім соціальним групам та віковим категоріям осіб, які звернулися до територіальних органів, а також групам осіб, які потребують професійної орієнтації, за письмовим зверненням їх представників до центрального та/або територіальних органів.

1.5. Основними завданнями професійної орієнтації є:
забезпечення умов для професійного самовизначення особи, вибору або зміни нею виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи та/або наряду професійного навчання;

сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та індивідуальними особливостями людини і потребами ринку праці у працівниках відповідних професій і кваліфікацій;

сприяння підвищенню соціальної та професійної мобільності особи, мотивації до легальної зайнятості в Україні, реалізації індивідуального потенціалу особистості;

формування конструктивної поведінки особи на ринку праці.

1.6. Професійна орієнтація базується на таких принципах:
комплексний характер надання профорієнтаційних послуг;
адресність та індивідуалізація послуг;
узгодження інтересів особи та суспільства;
рівні можливості отримання особами профорієнтаційних послуг незалежно від місця проживання (реєстрації), роботи, навчання, віку, статі, раси, етнічного та соціального походження, політичних, релігійних та інших переконань, майнового стану та інше;

добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг;

конфіденційність та рекомендований характер висновків професійного консультування (далі – профконсультування) і професійного відбору (далі – профвідбір).

II. Загальні підходи до надання профорієнтаційних послуг

2.1. Територіальними органами в районах, районах у містах, містах надаються такі профорієнтаційні послуги: професійне інформування (далі – профінформування), профконсультування та профвідбір, а також, за потреби, територіальними органами в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі – профінформування та профконсультування шляхом он-лайн консультування в мережі Інтернет.

2.2. При наданні профорієнтаційних послуг територіальними органами можуть залучатися, зокрема на договірних умовах, представники органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, закладів охорони здоров'я, наукових установ, інших підприємств, організацій та установ незалежно від форми власності, організацій роботодавців, профспілок, громадських організацій, інших юридичних і фізичних осіб відповідно до чинного законодавства.

2.3. Профорієнтаційні послуги надаються в індивідуальній та груповій формах як безпосередньо у територіальних органах, так і поза їх межами, а також опосередковано чи дистанційно.

2.4. Профорієнтаційні послуги можуть надаватися, за потреби, неодноразово.

2.5. Профорієнтаційні послуги та особи, яким вони надаються, обліковуються засобами Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального органу.

2.6. Отримання профорієнтаційних послуг зареєстрованими безробітними здійснюється ними з урахуванням письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню. Види та форми профорієнтаційних послуг, що пропонуються особі, визначаються працівником територіального органу за погодженням з особою.

III. Надання індивідуальних профорієнтаційних послуг

3.1. Індивідуальна профорієнтаційна послуга – це організована взаємодія працівника територіального органу та особи, яка отримує послугу, що передбачає:

з'ясування мети звернення особи, її мотивів та потреб у професійному самовизначенні;

вибір виду індивідуальної послуги (профінформування, профконсультування чи профвідбір);

безпосереднє надання послуги за обраним видом;

формулювання висновків та видача рекомендацій особі.

3.2. Індивідуальні профорієнтаційні послуги надаються особам за їх особистим зверненням або за рекомендацією працівника територіального органу.

3.3. За згодою особи послуги з профконсультування чи профвідбору можуть супроводжуватися психодіагностичним тестуванням.

IV. Надання групових профорієнтаційних послуг

4.1. З метою організації надання групових профорієнтаційних послуг територіальним органом формується перспективний графік проведення профорієнтаційних заходів відповідно до аналізу стану ринку праці.

4.2. Групова профорієнтаційна послуга – це організована взаємодія працівників територіального органу та групи осіб, що передбачає:

вибір виду (групова консультація, семінар, тренінг та інше) і тематики групової профорієнтаційної послуги відповідно до мети звернення особи, її мотивів та потреб у професійному самовизначенні;

формування групи осіб, яким буде надана групова профорієнтаційна послуга, відповідно до перспективного графіка;

проведення профорієнтаційного заходу;

видача рекомендацій особам – учасникам профорієнтаційного заходу.

4.3. Групові профорієнтаційні послуги можуть надаватись шляхом організації профорієнтаційних заходів державного, територіального та місцевого рівня, які можуть мати інформаційно-роз'яснювальний, консультаційний, навчальний (навчально-пізнавальний), мотиваційний, діагностичний характер.

4.4. Перелік і тематика профорієнтаційних заходів формується центральним органом.

V. Забезпечення професійної орієнтації

Для організації та провадження професійної орієнтації центральним органом та його територіальними органами здійснюється науково-методичне, матеріально-технічне, програмне, психодіагностичне та інформаційне забезпечення, у тому числі шляхом закупівлі товарів, робіт і послуг у цій сфері відповідно до чинного законодавства.

VI. Фінансування професійної орієнтації

Фінансування професійної орієнтації здійснюється за рахунок коштів, передбачених на ці цілі бюджетом Фонду на поточний рік.

**Директор Департаменту
ринку праці та зайнятості**

М.Лазебна

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

07.03.2013

м. Київ

№ 103

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
16 травня 2013 р. за № 756/23288

*Про затвердження Порядку надання допомоги
по частковому безробіттю*

Відповідно до статті 47 Закону України «Про зайнятість населення»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Порядок надання допомоги по частковому безробіттю, що додається.

2. Визнати такими, що втратили чинність, накази Міністерства праці та соціальної політики України:

від 07 лютого 2009 року № 45 «Про затвердження Переліку причин тимчасового припинення виробництва, що призводять до часткового безробіття, і Порядку фінансування виплат по частковому безробіттю та надання допомоги по частковому безробіттю», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 02 березня 2009 року за № 189/16205;

від 02 вересня 2009 року № 330 «Про затвердження Змін до Порядку фінансування виплат по частковому безробіттю та надання допомоги по частковому безробіттю», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 24 вересня 2009 року за № 900/16916.

3. Департаменту ринку праці та зайнятості (М.Лазебна) забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

5. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

**Заступник Міністра –
керівник апарату**

В.М. Коломієць

ПОГОДЖЕНО:

**Перший заступник Голови
СПО об'єднань профспілок**

Г.В. Осовий

Голова Державної служби України
з питань регуляторної політики
та розвитку підприємництва

М.Ю. Бродський

В. о. Голови правління
Пенсійного фонду України

В.О. Кравчук

Голова Державної інспекції
України з питань праці

В.І. Яцкін

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства соціальної політики України

07.03.2013 № 103

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України

16 травня 2013 р. за № 756/23288

ПОРЯДОК **надання допомоги по частковому безробіттю**

І. Загальні положення

1.1. Цей Порядок визначає механізм та умови надання застрахованим особам допомоги по частковому безробіттю.

1.2. У цьому Порядку терміни вживаються в таких значеннях:
допомога по частковому безробіттю – кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд), що надаються територіальними органами Державної служби зайнятості у районах, містах, районах у містах (далі – територіальні органи) підприємству для виплати застрахованим особам (далі – працівники) у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин;

зупинення (скорочення) виробництва – зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (структурному підрозділі підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу), що має

невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць, а також зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників, яке є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборним органом профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними;

комісія з питань надання допомоги по частковому безробіттю – комісія, що створюється територіальним органом для розгляду питання щодо надання допомоги по частковому безробіттю (далі – комісія);

організаційно-виробничі причини – перепрофілювання, технічне переоснащення, зміна технології виробництва, перехід на інші види сировини з метою подолання причин, що викликали зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві та не пов'язані з припиненням трудових відносин з працівниками;

часткове безробіття – вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин.

Термін «застраховані особи» вживається у значенні, наведеному в Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Термін «підприємство» вживається у значенні, наведеному у Господарському кодексі України.

1.3. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством у разі зупинення (скорочення) виробництва.

1.4. Допомога по частковому безробіттю надається підприємствам незалежно від їх форми власності та підпорядкування, діяльність яких пов'язана з виробництвом продукції.

Допомога по частковому безробіттю надається підприємствам, які не мають заборгованості з виплати заробітної плати, що виникла до зупинення (скорочення) виробництва; не мають

непогашеної заборгованості щодо сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття за період до 01 січня 2011 року та (або) заборгованості зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що виникли до зупинення (скорочення) виробництва; не мають несплачених фінансових санкцій за недодержання норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та (або) Закону України «Про зайнятість населення».

1.5. Право на допомогу по частковому безробіттю мають працівники, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше шести календарних місяців, за яких сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в розмірі, не меншому, ніж мінімальний розмір страхового внеску, та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць. Право на зазначену допомогу також мають особи, які перебували у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і на день початку зупинення (скорочення) виробництва приступили до роботи.

1.6. Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, коли:

- зупинення (скорочення) виробництва носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин;

- є можливість працевлаштування (тимчасового переведення) працівників на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах;

- працівник:

- письмово відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу на підприємстві з повним робочим днем (тижнем);

- працює на цьому підприємстві за сумісництвом;

- проходить на підприємстві альтернативну (невійськову) службу;

- залучений до профілактичних заходів, спрямованих на запобігання настанню страхових випадків, передбачених статтею 7¹ Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

II. Надання допомоги по частковому безробіттю

2.1. Про можливе зупинення (скорочення) виробництва підприємство письмово повідомляє (далі – повідомлення) територіальний орган за місцем взяття на облік як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не пізніше дати початку зупинення (скорочення) виробництва.

2.2. Територіальний орган за погодженням з підприємством організовує заходи щодо запобігання вивільненню працівників.

2.3. У разі зупинення (скорочення) виробництва підприємство подає територіальному органу заяву та такі документи:

копію наказу підприємства про зупинення (скорочення) виробництва, завірену печаткою підприємства, в якому зазначено обставини, що призвели до зупинення (скорочення) виробництва, його початок та тривалість, а також що зупинення (скорочення) виробництва охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць;

копію спільного рішення підприємства та виборного органу профспілкової організації або вільно обраного представника (представників) працівників підприємства (у разі відсутності первинної профспілкової організації), з якою (яким) укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними про те, що зупинення (скорочення) виробництва є вимушеним (вичерпано всі можливі заходи запобігання);

відомості про працівників (прізвище, ім'я, по батькові, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний орган державної податкової служби і мають відмітку у паспорті)), у яких виникло право на допомогу по частковому безробіттю, відповідно до пункту 1.5 розділу I цього Порядку (далі – відомості);

документ органу державної влади України та/або іноземної держави, що підтверджує обставини, які призвели до зупинення (скорочення) виробництва (за наявності).

2.4. Територіальний орган вживає заходів щодо залучення до громадських робіт працівників (за їх бажанням) у разі їх обліку в територіальному органі на умовах, визначених чинним законодавством.

Допомога по частковому безробіттю таким працівникам надається в межах строку зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві з наступного дня після закінчення їх участі в громадських роботах на умовах, визначених цим Порядком.

2.5. Територіальний орган забезпечує подання на розгляд комісії узагальненої інформації про результати вжитих територіальним органом заходів щодо запобігання вивільненню працівників та інформації про відсутність або наявність заборгованості зі сплати підприємством єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

2.6. Персональний склад комісії затверджується територіальним органом і включає: представника територіального органу у Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі (одна особа); представників територіального органу (три особи); представника структурного підрозділу з питань соціального захисту населення (праці та зайнятості) місцевої державної адміністрації (одна особа); представника управління економіки місцевої державної адміністрації (одна особа); представника територіального органу Державної інспекції України з питань праці (одна особа); представників сторін соціального діалогу від профспілкового органу (дві особи); представників сторін соціального діалогу від роботодавців (дві особи).

Очолює комісію заступник керівника територіального органу або особа, яка його заміщує.

Питання про надання або відмову у наданні допомоги по частковому безробіттю розглядається комісією протягом 10 календарних днів з дати подання підприємством заяви та документів, зазначених у пункті 2.3 цього розділу.

2.7. Засідання комісії скликається головою (залежно від кількості поданих підприємствами заяв) або на вимогу однієї третини членів комісії. Засідання комісії є правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин членів комісії.

Висновок комісії носить рекомендаційний характер та оформлюється протоколом засідання комісії, що затверджується більшістю голосів присутніх.

У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови комісії.

2.8. Рішення про надання або відмову у наданні допомоги по частковому безробіттю приймається керівником територіального

органу та оформлюється наказом територіального органу протягом 5 календарних днів після отримання висновку комісії.

У разі прийняття рішення про надання допомоги по частковому безробіттю територіальний орган протягом 5 календарних днів рекомендованим листом з повідомленням про вручення надсилає підприємству проект договору про надання допомоги по частковому безробіттю за зразком згідно з додатком 1 до цього Порядку, який укладається між територіальним органом та підприємством та в якому визначаються права та обов'язки сторін, порядок перерахування підприємству коштів Фонду та виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю, гарантії зайнятості працівників, відповідальність сторін, порядок внесення змін та умови розірвання і припинення договору.

У разі прийняття рішення про відмову в наданні допомоги по частковому безробіттю територіальний орган протягом 5 календарних днів повідомляє про таке рішення підприємство рекомендованим листом з повідомленням про вручення із зазначенням обґрунтування причин прийняття такого рішення.

III. Виплата, розмір та тривалість надання допомоги по частковому безробіттю

3.1. Перерахування підприємству коштів для виплати допомоги по частковому безробіттю здійснюється територіальним органом щомісяця протягом 15 робочих днів після отримання від підприємства відомостей про осіб, щодо яких виконуються вимоги частини другої статті 47 Закону України «Про зайнятість населення» (додаток 2).

3.2. Підприємство виплачує кошти працівникам у строк не більше ніж 3 робочі дні після їх надходження на рахунок підприємства за окремою платіжною відомістю для виплат допомоги по частковому безробіттю (відомості на виплату грошей). Копія зазначеної відомості з підтвердженням перерахування коштів на рахунок працівника (відомості на виплату грошей) подається територіальному органу не пізніше 10 календарних днів після виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю.

У разі скорочення тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва у працівників, які не були включені до відомостей про осіб, щодо яких прийнято рішення про

надання допомоги по частковому безробіттю, підприємство додатково подає територіальному органу на розгляд комісії відомості про таких осіб і копію спільного рішення підприємства та виборного органу профспілкової організації або вільно обраного представника (представників) працівників підприємства (у разі відсутності первинної профспілкової організації), з якою (яким) укладено колективний договір, про те, що зупинення (скорочення) виробництва є вимушеним (вичерпано всі можливі заходи запобігання).

3.3. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня зупинення (скорочення) виробництва у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більш як 180 календарних днів протягом року.

3.4. Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду.

Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду, виходячи з фінансових можливостей, і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

3.5. Підприємство не може звернутися за наступним одержанням з Фонду коштів для виплати працівникам, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю, раніше ніж через рік після закінчення строку виплати допомоги по частковому безробіттю.

3.6. Підприємство відповідає за достовірність документів і відомостей, що є підставою для надання допомоги по частковому безробіттю та цільове використання коштів Фонду.

3.7. У разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю (розірвання трудового договору протягом 6 місяців (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів – протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги по частковому безробіттю), з дня закінчення виплати допомоги по частковому безробіттю з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40, пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу законів про працю України), кошти, отримані підприємством, повертаються до Фонду в повному обсязі у розмірі виплаченої допомоги по частковому безробіттю звільненої особи.

Допомога по частковому безробіттю не надається працівникам, які отримують оплату часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції) відповідно до статті 113 Кодексу законів про працю України.

Територіальний орган на підставі інформації з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування про припинення трудових відносин з особами, які отримували допомогу по частковому безробіттю, повідомляє про це територіальний орган Державної інспекції України з питань праці.

3.8. За наявності підстав територіальний орган вживає заходів щодо повернення в повному обсязі коштів, наданих підприємству для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю.

3.9. Кошти для виплати допомоги по частковому безробіттю не надаються підприємствам, якими не дотримано вимоги статті 47 Закону України «Про зайнятість населення» та цього Порядку.

3.10. Територіальний орган контролює цільове використання коштів, що перераховуються підприємству для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю, та має право отримувати від підприємства необхідні пояснення з цих питань, в тому числі в письмовій формі.

Територіальний орган має право перевіряти достовірність відомостей, поданих підприємством для отримання коштів Фонду, дотримання порядку використання підприємством виділених йому коштів Фонду та зупиняти виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю в разі відмови або перешкоджання з боку підприємства у проведенні перевірки, виявлення фактів подання ним Фонду недостовірних відомостей або порушення порядку використання підприємством коштів Фонду.

3.11. Спори, що виникають з питань надання та цільового використання коштів для виплати підприємством допомоги по частковому безробіттю працівникам, розглядаються у встановленому законодавством порядку.

**Директор Департаменту
ринку праці та зайнятості**

М.Лазебна

ДОГОВІР про надання допомоги по частковому безробіттю

М. _____ « ____ » _____ 20__ р.

_____ територіальний орган Державної служби зайнятості у районі, місті, районі у місті (далі – Територіальний орган) в особі керівника _____, що діє на підставі Положення про _____ (прізвище, ім'я та по батькові)

_____,
(найменування Територіального органу)
з одного боку, та _____
(повне найменування підприємства)
(далі – Підприємство) в особі _____
(посада, прізвище, ім'я та по батькові)
_____, що діє на підставі _____,
(назва установчого документа)

з іншого боку (далі – Сторони), уклали цей Договір про таке:

І. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. Надання Територіальним органом Підприємству коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд) для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю відповідно до Порядку надання допомоги по частковому безробіттю, затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 07 березня 2013 року № 103 (далі – Порядок), у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин.

ІІ. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. Територіальний орган має право:

2.1.1. Перевіряти достовірність відомостей, поданих Підприємством для отримання коштів Фонду.

2.1.2. Перевіряти цільове використання коштів Фонду, наданих Підприємству для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю.

2.1.3. Отримувати від Підприємства необхідні пояснення (у тому числі в письмовій формі).

2.2. Територіальний орган зобов'язується:

2.2.1. Надавати Підприємству кошти для виплати допомоги по частковому безробіттю відповідно до Порядку та цього Договору.

2.2.2. Щомісяця, протягом 15 робочих днів після отримання відомостей про осіб, щодо яких виконуються вимоги частини другої статті 47 Закону України «Про зайнятість населення» (далі – відомості про осіб), перераховувати Підприємству кошти для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю.

2.2.3. Повідомляти Підприємство про зміни у законодавстві, що регулює відносини в сфері надання допомоги по частковому безробіттю.

2.3. Підприємство має право:

2.3.1. Отримувати від Територіального органу кошти для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю.

2.3.2. Додатково надавати Територіальному органу відомості про працівників, які не були включені до відомостей про осіб, щодо яких прийнято рішення про надання допомоги по частковому безробіттю, і копію спільного рішення підприємства та виборного органу профспілкової організації або вільно обраного представника (представників) працівників підприємства (у разі відсутності первинної профспілкової організації), з якою (яким) укладено колективний договір, про те, що зупинення (скорочення) виробництва є вимушеним (вичерпано всі можливі заходи запобігання).

2.3.3. Оскаржувати рішення, дії чи бездіяльність Територіального органу до територіального органу вищого рівня або до суду.

2.3.4. Отримувати у Територіального органу консультації з питань, що стосуються надання допомоги по частковому безробіттю.

2.4. Підприємство зобов'язується:

2.4.1. Забезпечувати цільове використання коштів Фонду, наданих як допомога по частковому безробіттю.

2.4.2. Щомісяця (до закінчення строку дії цього Договору), не пізніше 10 числа поточного місяця, надавати Територіальному органу відомості про осіб відповідно до пункту 3.1 розділу III Порядку, що є підставою для перерахування коштів Фонду на виплату працівникам Підприємства допомоги по частковому безробіттю, а також

повідомляти про зміну вищезазначених даних протягом 5 календарних днів.

2.4.3. Виплачувати працівникам допомогу по частковому безробіттю протягом 3 робочих днів після їх надходження на рахунок Підприємства за окремою платіжною відомістю для виплат допомоги по частковому безробіттю (відомістю на виплату грошей).

2.4.4. Щомісяця, не пізніше 10 календарних днів після виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю, надавати Територіальному органу копії платіжних відомостей для виплат допомоги по частковому безробіттю з підтвердженням перерахування коштів на рахунки працівників.

2.4.5. Письмово інформувати Територіальний орган про звільнення працівника (працівників) протягом 6 місяців або протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги по частковому безробіттю (якщо допомога по частковому безробіттю виплачувалася менше ніж 180 календарних днів) з підстав, зазначених у розділі III цього Договору.

2.4.6. Повернути Територіальному органу за наявності підстав (в тому числі відповідно до розділу III цього Договору) кошти в повному обсязі, надані підприємству для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю.

2.4.7. Допускати представників Територіального органу до проведення перевірок даних, що є підставою для перерахування коштів Фонду на виплату працівникам Підприємства допомоги по частковому безробіттю.

III. ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКА, ЯКОМУ ВИПЛАЧУЄТЬСЯ ДОПОМОГА ПО ЧАСТКОВОМУ БЕЗРОБІТТЮ

3.1. Підприємство не має права розірвати трудовий договір з працівником протягом 6 місяців (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів – протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги по частковому безробіттю) з дня закінчення виплати допомоги по частковому безробіттю з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої статті 40, пунктом 1 частини першої статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу законів про працю України.

IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

4.1. Сторони несуть відповідальність, передбачену законодавством та цим Договором, за невиконання або неналежне виконання умов Договору.

4.2. Підприємство у встановленому законодавством порядку відповідає за достовірність документів і відомостей, що є підставою для виплати допомоги по частковому безробіттю, та цільове використання коштів Фонду. У разі подання недостовірних відомостей, передбачених пунктом 2 частини другої статті 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», використання Підприємством коштів Фонду з порушенням встановленого порядку Підприємство добровільно чи на підставі рішення суду повинно відшкодувати Фонду заподіяну шкоду.

4.3. За порушення порядку використання Підприємством коштів Фонду накладається штраф у розмірі наданої Фондом суми, використаної з порушенням, відповідно до частини другої статті 38 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

V. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ ТА ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

5.1. Цей Договір набирає чинності з дня його підписання Сторонами та діє до виконання ними всіх зобов'язань, передбачених цим Договором.

5.2. Спори, що виникають за цим Договором, вирішуються Сторонами під час переговорів, а у разі недосягнення згоди – територіальним органом вищого рівня або у судовому порядку.

5.3. Договір укладено у двох примірниках, кожен з яких має однакову юридичну силу. Кожна зі Сторін має один примірник цього Договору.

VI. МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ ТА РЕКВІЗИТИ СТОРІН

Територіальний орган:

Підприємство:

Місцезнаходження:

Місцезнаходження:

Поточний рахунок:

Поточний рахунок:

Установа банку:

Установа банку:

МФО:

МФО:

Код за ЄДРПОУ:

Код за ЄДРПОУ:

Керівник _____

Керівник _____

_____ року

_____ року

М. П.

М. П.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА

від 17 липня 2013 р. № 509
Київ

*Про затвердження Порядку накладення
штрафів за порушення законодавства
про зайнятість населення*

Відповідно до частини дев'ятої статті 53 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє:**

Затвердити Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення, що додається.

Прем'єр-міністр України

М.АЗАРОВ

ПОРЯДОК
накладення штрафів за порушення законодавства
про зайнятість населення

1. Цей Порядок визначає механізм накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення, передбачених частинами другою – сьомою статті 53 Закону України «Про зайнятість населення» (далі – штрафи).

2. Штрафи накладаються Головою Держпраці, його заступниками, начальниками управлінь і відділів Держпраці та їх заступниками (з питань, що належать до їх компетенції), начальниками територіальних органів Держпраці та їх заступниками (далі – уповноважені посадові особи).

3. У разі виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про зайнятість населення посадова особа Держпраці чи її територіального органу складає акт, а уповноважена посадова особа не пізніше ніж через 10 днів з дня його складення приймає рішення про розгляд справи про накладення штрафу (далі – справа).

4. Справа розглядається у п'ятнадцятиденний строк з дня прийняття рішення про її розгляд.

5. У разі надходження від суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого порушено справу, об'ґрунтованого клопотання про відкладення її розгляду, строк розгляду справи може бути продовжений Головою Держпраці, його заступниками, але не більше ніж на 10 днів.

6. Про розгляд справи Держпраці та її територіальні органи письмово повідомляють суб'єктів господарювання та роботодавців не пізніше ніж за п'ять днів до дати розгляду рекомендованим листом чи телеграмою, телефаксом, телефонограмою або шляхом вручення повідомлення їх представникам, про що на копії повідомлення, яка залишається в Держпраці чи її територіальному органі, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.

7. Справа розглядається за участю представника суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого її порушено. Справу може бути розглянуто без участі такого представника у разі, коли

його поінформовано відповідно до пункту 6 цього Порядку і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення її розгляду.

8. Розгляд справи розпочинається з представлення уповноваженої посадової особи, яка її розглядає. Зазначена особа роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їх права і обов'язки. Під час розгляду справи заслуховуються особи, які беруть участь у розгляді справи, досліджуються докази і вирішується питання щодо задоволення клопотання.

За результатами розгляду справи уповноважена посадова особа на підставі акта, зазначеного в пункті 3 цього Порядку, приймає відповідне рішення.

Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках за формою, встановленою Мінсоцполітики, один з яких залишається у Держпраці або її територіальному органі, другий – надсилається протягом трьох днів суб'єктові господарювання або роботодавцю, стосовно якого прийнято постанову, або видається його представникові, про що на ньому робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника. У разі надсилання примірника постанови поштою у матеріалах справи робиться відповідна позначка.

9. Штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення, про що суб'єкт господарювання або роботодавець повідомляють Держпраці чи її територіальний орган.

10. Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена у судовому порядку.

11. Несплачені у добровільному порядку штрафи стягуються у судовому порядку:

територіальними органами Державної служби зайнятості на підставі матеріалів справи, що передаються їм територіальними органами Держпраці (щодо штрафів, передбачених частинами другою, п'ятою і шостою статті 53 Закону України «Про зайнятість населення»);

територіальними органами Держпраці (щодо штрафів, передбачених частинами третьою, четвертою і сьомою статті 53 зазначеного Закону).

Порядок взаємодії територіальних органів Держпраці та територіальних органів Державної служби зайнятості визначається Мінсоцполітики.

12. Держпраці та її територіальні органи ведуть облік справ, прийнятих за результатами їх розгляду рішень та відомостей про сплачені у добровільному порядку штрафи.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

19.03.2013

м. Київ

№ 136

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
05 квітня 2013 р. за № 568/23100

*Про затвердження форми повідомлення
про можливе зупинення (скорочення) виробництва*

Відповідно до статті 47 Закону України «Про зайнятість населення»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити форму повідомлення про можливе зупинення (скорочення) виробництва, що додається.
2. Департаменту праці та зайнятості (М.Лазебна) забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.
3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.
4. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

Заступник Міністра – керівник апарату

В.М. Коломієць

ПОГОДЖЕНО:

Перший заступник Голови СПО

Г.В. Осовий

**Перший заступник Голови
Спільного представницького органу
сторони роботодавців на
національному рівні**

О.В. Мірошніченко

**Голова Державної служби
України з питань регуляторної
політики та розвитку підприємництва**

М.Ю. Бродський

**ПОВІДОМЛЕННЯ
про можливе зупинення (скорочення) виробництва**

(найменування територіального органу Державної служби зайнятості України у районі,
місті, районі у місті)

Найменування підприємства _____

Місцезнаходження підприємства _____

Код за ЄДРПОУ _____

Повідомляємо, що у зв'язку з _____

_____ (зазначається причина)

у _____

_____ (цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва)

з _____

_____ (число, місяць, рік)
почнеться зупинення (скорочення) виробництва, що може тривати

_____.
(кількість днів)

**Заступник директора Департаменту
ринку праці та зайнятості –
начальник відділу державного
регулювання зайнятості
та трудової міграції**

О.Прутенко

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК