

ВИСНОВОК
до проекту Трудового кодексу України
(реєстр. № 14386 від 15.01.2026)

Комітет Верховної Ради України з питань цифрової трансформації розглянув на своєму засіданні 31 березня 2026 року (Протокол № 167) проект Трудового кодексу України, (реєстр. № 14386 від 15.01.2026), поданий Кабінетом Міністрів України.

Метою проекту Трудового кодексу України (далі - проект) є дерадянізація законодавства про працю, унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство.

Проектом пропонується запровадити нове кодифіковане регулювання трудових відносин, побудоване за книгами, що охоплюють основні інститути трудового права. Так, проект складається з п'яти книг, а саме:

Книга перша «Загальні положення», яка визначає засади, принципи регулювання трудового законодавства, суб'єктний склад трудових правовідносин (права та обов'язки), а також загальні юридичні дефініції;

Книга друга «Індивідуальні трудові відносини», що регулює питання укладення, видів, зміни, призупинення та розірвання трудового договору, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, гарантій та компенсацій, безпеки та охорони здоров'я працівників;

Книга третя «Колективні трудові відносини», яка містить положення щодо соціального діалогу, колективних угод і договорів, процедур ведення колективних переговорів та представництва інтересів сторін;

Книга четверта «Трудові спори», присвячена врегулюванню індивідуальних і колективних трудових спорів, а також діяльності органів посередництва та примирення;

Книга п'ята «Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства», що визначає повноваження органів державного нагляду і контролю, статус інспекторів праці, порядок проведення перевірок та види відповідальності за порушення трудового законодавства.

Міністерство цифрової трансформації України в своєму висновку зазначило наступне.

15 липня 2021 року було прийнято Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон), який визначає організаційні, правові та фінансові засади функціонування правового режиму

Дія Сіті, що запроваджується з метою стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні шляхом створення сприятливих умов для ведення інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури, залучення інвестицій, а також талановитих спеціалістів.

Архітектура правового режиму Дія Сіті передбачає декілька моделей співпраці резидента Дія Сіті з ІТ-фахівцями. Зокрема, пунктом 15 частини першої статті 1 Закону визначено, що фахівець – це працівник чи гіг-спеціаліст резидента Дія Сіті або фізична особа (фізична особа - підприємець), залучена резидентом Дія Сіті на підставі іншого цивільно-правового чи господарсько-правового договору про виконання робіт (надання послуг) у межах здійснення видів діяльності, передбачених частиною четвертою статті 5 цього Закону.

Згідно з пунктами 1 та 2 частини першої статті 1 Закону гіг-спеціалістом є фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем, а гіг-контракт визначено як цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону.

У зв'язку із тим, що гіг-контракт як форма співпраці резидента Дія Сіті та гіг-спеціаліста є цивільно-правовим договором, Законом, зокрема абзацами другим – четвертим пункту 2 Прикінцевих та перехідних положень, внесено зміни до Кодексу законів про працю шляхом доповнення статті 3 абзацом такого змісту: «Дія цього Кодексу та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні».

Вищезазначене положення абзацу п'ятого частини третьої статті 3 Кодексу законів про працю протягом останніх чотирьох років забезпечує коректне функціонування моделі співпраці резидента Дія Сіті та гіг-спеціаліста за гіг-контрактом.

Проектом Кодексу запропоновано частину третю статті 10 викласти у такій редакції:

«Дія цього Кодексу та інших актів трудового законодавства поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті в частині основоположних засад правового регулювання сфери праці та відносин, не врегульованих Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»».

Запропонована редакція частини третьої статті 10 проекту Кодексу вносить корективи у визначену Законом модель співпраці резидента Дія Сіті та гіг-спеціаліста шляхом укладення гіг-контракту як цивільно-правового договору та створює незрозумілість у частині визначення відносин резидента Дія Сіті та гіг-спеціаліста, до яких можуть застосовуватись основоположні засади правового регулювання сфери праці, та відносини, не врегульовані Законом.

Частинами першою та другою статті 3 Закону визначено, що правовий режим Дія Сіті відповідно до цього Закону встановлюється на необмежений строк, але не менш як на 25 років з дня внесення до реєстру Дія Сіті запису про першого резидента Дія Сіті. Протягом 25 років з дня внесення до реєстру Дія Сіті запису про першого резидента Дія Сіті держава гарантує резидентам Дія Сіті чинність правового режиму Дія Сіті та стабільність його умов, визначених цим Законом, законами України, що визначають особливості оподаткування резидентів Дія Сіті, а також додержання прав і законних інтересів резидентів Дія Сіті та залучених ними фахівців.

Разом з цим, пунктом 4 частини четвертої статті 2 Закону визначено як загальну zásadu правового режиму Дія Сіті стабільність – гарантію державою збереження правового режиму Дія Сіті та стабільності його умов, передбачених цим Законом та законами України, що визначають особливості оподаткування резидентів Дія Сіті, протягом строку, визначеного цим Законом, включаючи недопустимість обмеження чи звуження змісту прав та гарантій, передбачених правовим режимом Дія Сіті, а також недопустимість збільшення регуляторного навантаження на резидентів Дія Сіті протягом такого строку.

Запропонована редакція частини третьої статті 10 проекту Кодексу порушує архітектуру правового режиму Дія Сіті, звужує надані державою гарантії для резидентів Дія Сіті та гіг-спеціалістів, та суперечить нормам Закону, – тож потребує редагування.

Серед іншого, проектом Кодексу запропоновано статтею 38 закріпити ознаки трудових відносин, зокрема пунктами 1 та 2 частини першої як ознаки трудових відносин запропоновано визначити: «особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою;» а також «виконання особою роботи за завданням та під контролем іншої особи;».

Однак, запропоновані редакції вищезазначених пунктів частини першої статті 38 проекту Кодексу суперечать положенням Цивільного кодексу України та Закону. А саме, частиною першою статті 837 Цивільного кодексу України визначено, що за договором підяду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Разом з цим, пунктом 1 частини першої статті 1 Закону визначено, що гіг-контракт визначено як цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону.

Таким чином, у двох зазначених випадках (договір підяду; гіг-контракт) особа може особисто виконувати роботу, визначену як договором підяду, так і гіг-контрактом, яку у разі відповідного визначення у договорі, може контролювати замовник/резидент Дія Сіті; відповідна робота може відповідати

кваліфікації/професії виконавця, однак такі відносини за зазначеними договорами складатимуть цивільно-правові відносини, а не трудові.

Крім цього, запропонованими редакціями пунктів 5 та 6 частини першої статті 38 проекту Кодексу як ознаки трудових відносин визначено: «організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, за завданням і під контролем якої виконується робота;» та «систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі;».

Цивільно-правовими договорами може бути визначено виконання завдання на обладнанні замовника, а також поетапну виплату винагороди за виконання, визначеного договором, завдання, однак такі відносини не будуть трудовими, адже мають місце в рамках укладеного цивільно-правового договору, природа якого визначена Цивільним кодексом чи Законом.

З урахуванням вищезазначеного та з метою недопущення порушення чинного законодавства та забезпечення дотримання наданих державою гарантій для резидентів Дія Сіті та гіг-спеціалістів відповідно до Закону, пропонуємо частину третю статті 10 проекту Кодексу викласти у такій редакції:

«Дія цього Кодексу та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні».

Крім того, пропонуємо:

до редакції частини першої статті 26 проекту Кодексу додати пункт 16 такого змісту:

«16) право отримувати інформацію про застосування щодо нього автоматизованих систем або систем штучного інтелекту під час добору, оцінювання, контролю чи управління трудовою діяльністю.»

редакцію частини першої статті 29 проекту Кодексу доповнити пунктом 11 такого змісту:

«11) право на використання автоматизованих або алгоритмічних систем, в тому числі використання технології штучного інтелекту.»

частину першу статті 30 у редакції проекту Кодексу доповнити пунктом 14 такого змісту:

«14) інформування працівників про використання автоматизованих систем або систем штучного інтелекту для управління, оцінювання чи контролю їхньої трудової діяльності.»

Крім того, абзац дванадцятий підпункту 1 пункту 7 Прикінцевих та перехідних положень та підпункт 60 пункту 12 розділу «ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ» проекту Кодексу необхідно привести у відповідність до Закону України «Про доступ до публічної інформації» та відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 2015 р. № 835.

Пропонуємо абзац дванадцятий підпункту 1 пункту 7 Прикінцевих та перехідних положень викласти в такій редакції:

«Доступ до реєстрових даних Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій є відкритим та безоплатним, зокрема забезпечується у формі відкритих даних на Єдиному державному вебпорталі відкритих даних.»;

підпункт 60 пункту 12 розділу «ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ» проекту Кодексу викласти в такій редакції:

«16-¹.5. Дані Реєстру отримувачів бюджетної дотації, передбачені пунктом 16-¹.4 цієї статті, крім підпунктів 4 та 5 в частині реквізитів рахунків сільськогосподарського товаровиробника для перерахування бюджетної дотації, не є інформацією з обмеженим доступом та підлягають щоденному, крім вихідних, святкових днів, оприлюдненню на офіційному вебсайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику та Єдиному державному вебпорталі відкритих даних».

Згідно з пунктами 4, 12 частини першої статті 2 Закону України «Про надання публічних (електронних публічних) послуг щодо декларування та реєстрації місця проживання в Україні» (далі – Закон 2) декларування місця проживання особи – це повідомлення особою органу реєстрації адреси свого місця проживання шляхом надання декларації про місце проживання в електронній формі з використанням Єдиного державного вебпорталу електронних послуг з подальшим внесенням такої інформації до реєстру територіальної громади. Реєстрація місця проживання (перебування) особи – це внесення за заявою про реєстрацію місця проживання (перебування), поданою особою в паперовій формі, до реєстру територіальної громади інформації про місце проживання (перебування) особи.

Відповідно до пункту 4 частини першої статті 23 Закону 2 до реєстру територіальної громади вносяться такі відомості про особу, місце проживання (перебування) якої задекларовано/zareєстровано, зокрема, адреса задекларованого/zareєстрованого місця проживання (перебування).

Пунктом 5¹ частини першої статті 7 Закону України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» передбачено, що до Єдиного державного демографічного реєстру вноситься така інформація про особу: відомості про zareєстроване або задеклароване місце проживання (перебування) особи, зняття особи з реєстрації місця проживання або про зміну місця проживання (перебування) особи.

Згідно з частиною першою статті 4 Закону 2 особа одночасно може мати лише одне задеклароване або одне zareєстроване місце проживання (перебування).

У зв'язку з цим проект Кодексу потребує доопрацювання в частині вживання термінів «місце проживання», «задеклароване/zareєстроване місце проживання/перебування», «місце проживання (перебування)», «місце його проживання» з метою уніфікації термінології та приведення її у відповідність із термінологією Закону 2.

Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового

зв'язку вирішила висловити позицію про доцільність прийняття законопроекту із такими пропозиціями.

Пунктом 13 Прикінцевих та перехідних положень проекту акта пропонується внести зміни до низки законодавчих актів України, у тому числі до статті 19 Закону України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв'язку» (далі – Закон про НКЕК), а також до Закону України «Про державну службу».

Варто відмітити, що правовий статус Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв'язку (далі – НКЕК, Комісія, регуляторний орган), її завдання, функції, повноваження та порядок їх здійснення визначаються Законом про НКЕК.

При цьому на сьогодні існує деяка правова невизначеність щодо застосування до членів Комісії загальних норм трудового законодавства або аналогії із законодавством про державну службу в частині тривалості щорічної оплачуваної відпустки та виплати матеріальної допомоги на оздоровлення, а також в частині зарахування періодів перебування на посадах Голови та членів НКЕК до стажу для встановлення надбавок за вислугу років. Також потребує нормативного врегулювання питання встановлення розміру посадового окладу керівника апарату регуляторного органу.

1. Відповідно до положень частин першої та другої статті 1 Закону про НКЕК Комісія є центральним органом виконавчої влади із спеціальним статусом, який утворюється Кабінетом Міністрів України. Особливості спеціального статусу регуляторного органу обумовлюються його завданнями і повноваженнями, які визначаються Законом про НКЕК та законами України «Про електронні комунікації», «Про поштовий зв'язок», і полягають, зокрема, в особливостях організації та порядку діяльності регуляторного органу, в особливому порядку призначення членів регуляторного органу та припинення їх повноважень, у спеціальних процесуальних засадах діяльності регуляторного органу та гарантії незалежності у прийнятті ним рішень у межах повноважень, визначених законом, встановленні умов оплати праці членів та працівників регуляторного органу.

Частиною другою статті 19 Закону про НКЕК передбачено, що умови оплати праці, надання відпусток і соціального захисту членів регуляторного органу прирівнюються до умов, визначених Законом України «Про державну службу» для державних службовців категорії «А», з урахуванням особливостей, встановлених Законом про НКЕК.

Водночас частиною четвертою статті 9 Закону про НКЕК встановлено, що член регуляторного органу не є державним службовцем.

Таким чином, у межах одного Закону одночасно закріплено спеціальний статус члена НКЕК як особи, яка не є державним службовцем, та застосовано відсилочну норму до правового режиму державної служби, що породжує внутрішню нормативну неузгодженість.

Така існуюча прогалина потребує усунення шляхом внесення змін до частини другої статті 19 Закону про НКЕК.

Разом з тим чинна редакція статті 19 Закону про НКЕК визначає окремі умови матеріального забезпечення членів регуляторного органу, однак не містить прямої норми щодо тривалості щорічної оплачуваної відпустки та виплати матеріальної допомоги на оздоровлення.

За відсутності спеціального нормативного регулювання виникає правова невизначеність щодо застосування до членів НКЕК загальних норм трудового законодавства або аналогії із законодавством про державну службу. Така ситуація створює ризики неоднакового підходу до визначення тривалості відпустки, порядку її надання та можливості виплати матеріальної допомоги на оздоровлення.

Варто відмітити, що члени НКЕК здійснюють повноваження на постійній основі, несуть підвищену відповідальність за прийняття регуляторних рішень загальнодержавного значення, працюють в умовах значного психоемоційного та управлінського навантаження. За своїм статусом та характером виконуваних функцій вони є співмірними з посадовими особами вищого рівня в інших державних органах, для яких законодавством передбачено розширені соціальні гарантії, зокрема щодо тривалості щорічної оплачуваної відпустки та виплати матеріальної допомоги на оздоровлення.

З огляду на викладене та з метою забезпечення правової визначеності та внутрішньої узгодженості законодавства, гарантування належного рівня соціального захисту членів НКЕК з урахуванням їх статусу, уніфікації підходів до матеріального та соціального забезпечення посадових осіб регуляторних органів, підвищення інституційної стабільності та ефективності діяльності НКЕК доцільним є внесення змін до частини другої статті 19 Закону про НКЕК, якими пропонується виключити положення щодо прирівняння умов оплати праці, надання відпусток і соціального захисту членів регуляторного органу до умов, визначених Законом України «Про державну службу» для державних службовців категорії «А», та одночасно врегулювати питання щодо надання членам НКЕК щорічної оплачуваної відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою матеріальної допомоги на оздоровлення у розмірі середньомісячної заробітної плати.

Таке нормативне врегулювання усуне існуючі прогалини, забезпечить чіткість і передбачуваність правового регулювання, відповідатиме принципам соціальної справедливості, пропорційності та належного управління.

2. Чинною редакцією статті 19 Закону про НКЕК, якою встановлюються посадові оклади членам регуляторного органу та працівникам його апарату, не встановлено розмір посадового окладу керівника апарату регуляторного органу. Натомість вказано діапазон від 10 до 25 прожиткових мінімумів для узагальненої групи посад: керівника, заступника керівника самостійного структурного підрозділу апарату, інших працівників апарату.

Таким чином, існуюча редакція вказаної статті створює правову невизначеність, допускаючи визначення розміру посадового окладу керівника

апарату через можливість тлумачення його посади як «інший працівник апарату».

Такий підхід не враховує особливого правового та функціонального статусу керівника апарату НКЕК, який істотно відрізняється від статусу керівників структурних підрозділів апарату та інших працівників. Так, статус, обов'язки та повноваження керівника апарату НКЕК регулюється безпосередньо Законом про НКЕК (стаття 11) та Законом України «Про державну службу». Зокрема, керівник апарату регуляторного органу:

виконує повноваження керівника державної служби в регуляторному органі;

є вищою посадою державної служби в державному органі, до посадових обов'язків якої належить організації роботи інших працівників в НКЕК;

забезпечує організаційне, кадрове, фінансове, правове та матеріально-технічне функціонування всього апарату;

несе відповідальність за реалізацію рішень регуляторного органу та його Голови;

координує діяльність усіх структурних підрозділів апарату та здійснює загальне управління персоналом;

фактично виконує функції вищої управлінської ланки апарату, що є співвимірним за рівнем відповідальності з керівними посадами в інших центральних органах виконавчої влади.

Об'єднання керівника апарату в одну категорію оплати праці з керівниками структурних підрозділів та іншими працівниками апарату НКЕК нівелює різницю в обсязі повноважень, відповідальності та управлінського навантаження, що суперечить принципам справедливості та диференціації оплати праці та не відповідає частині першій статті 50 Закону України «Про державну службу», відповідно до якої заробітна плата державного службовця враховує, зокрема важливість, складність роботи на посаді та ступінь відповідальності.

З огляду на викладене та з метою дотримання принципу пропорційності між обсягом повноважень, ступенем відповідальності і розміром оплати праці, підвищення гарантій інституційної спроможності та стабільності роботи апарату регуляторного органу доцільним є нормативне виокремлення посади керівника апарату регуляторного органу з установленням для неї окремого, чітко визначеного розміру посадового окладу без віднесення до загального діапазону посад інших працівників апарату.

Крім того, як зазначалось вище, статтею 19 Закону про НКЕК визначено порядок оплати праці працівників регуляторного органу.

Водночас у 2026 році Кабінетом Міністрів України прийнято рішення щодо підвищення посадових окладів державних службовців за класифікацією посад. У результаті цього рівень оплати праці працівників НКЕК стає нижчим, ніж у працівників інших центральних органів виконавчої влади, що здійснюють порівнювані за складністю та відповідальністю функції. Такий дисбаланс суперечить загальним засадам державної служби та принципу рівної оплати за

рівноцінну працю, а також створює нерівні умови порівняно з працівниками центральних органів виконавчої влади та призведе до втрати конкурентоспроможності НКЕК як роботодавця. Тому є необхідним закріпити принцип співмірності оплати праці з державними службовцями відповідних категорій, що дозволяє усунути вказаний дисбаланс.

3. Наразі також є неузгодженими положення Закону про НКЕК та Закону України «Про державну службу» у частині визначення стажу, що дає право на встановлення надбавки за вислугу років Голові та членам НКЕК.

Як зазначалося вище, відповідно до Закону про НКЕК та частини першої статті 24 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» НКЕК є центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом. Також частиною четвертою статті 9 Закону про НКЕК визначено, що члени регуляторного органу не є державними службовцями.

У зв'язку з цим, умови оплати праці Голови та членів НКЕК визначаються постановою Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304 «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу».

Згідно з вказаною постановою Голові та членам НКЕК виплачується надбавка за вислугу років у розмірі 3 відсотків посадового окладу за кожен календарний рік залежно від стажу роботи, до якого зараховуються період роботи на посаді, раніше набутий стаж державної служби та періоди роботи, передбачені статтею 46 Закону України «Про державну службу», але не більше 50 відсотків посадового окладу.

Частинами першою та другою статті 46 Закону України «Про державну службу» визначено, що до стажу державної служби зараховуються, зокрема час роботи на посадах, визначених пунктами 1-8, 91, 10 частини третьої статті 3 цього Закону.

Водночас, серед державних органів, які зазначені в перелічених пунктах частини третьої статті 3 Закону України «Про державну службу» посади Голови та членів НКЕК як центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом не передбачені.

Зазначене створює правову невизначеність в частині зарахування періодів перебування на посадах Голови та членів НКЕК до стажу для встановлення надбавок за вислугу років. Особливого значення цей факт набуває у випадку визначення стажу особам, звільненим з відповідних посад, і призначених через деякий час на посади в державних органах, на які не поширюються норми Закону України «Про державну службу».

З метою усунення правової неузгодженості щодо обчислення стажу для встановлення надбавки за вислугу років Голові та членам НКЕК є необхідним внесення змін до Закону України «Про державну службу» шляхом доповнення пункту 4 частини третьої статті 3 цього Закону посадами Голови та членів НКЕК.

З огляду на викладене, пропонуємо врахувати пропозиції НКЕК у Прикінцевих та перехідних положеннях проекту Трудового кодексу України, при цьому:

1) пункт 1 викласти в такій редакції:

«1. Цей Кодекс набирає чинності через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 “Про введення воєнного стану в Україні”, затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-ІХ “Про затвердження Указу Президента України “Про введення воєнного стану в Україні”, крім абзацу другого підпункту 104 та абзаців другого, третього, п’ятого - десятого підпункту 129 пункту 13 Прикінцевих та перехідних положень цього Кодексу, які набирають чинності з дня опублікування цього Кодексу.»;

2) у пункті 13:

підпункт 104 після абзацу першого доповнити новим абзацом другим такого змісту:

«пункт 4 частини третьої статті 3 після слів «Голову та членів Центральної виборчої комісії,» доповнити словами «Голову та членів Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв’язку,»;

підпункт 129 викласти в такій редакції:

«129) у статті 19 Закону України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв’язку» від 16 грудня 2021 року № 1971-ІХ;

частину другу викласти в такій редакції:

«2. Членам регуляторного органу надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів з виплатою матеріальної допомоги на оздоровлення у розмірі середньомісячної заробітної плати.»;

у частині третій слова «Законом України «Про відпустки» замінити словами «Трудовим кодексом України»;

у частині четвертій:

доповнити після пункту 2 новим пунктом 3 такого змісту:

«3) керівник апарату регуляторного органу – 29;».

У зв’язку з цим пункт 3 вважати пунктом 4;

доповнити новим абзацом такого змісту:

«У разі встановлення Кабінетом Міністрів України посадових окладів державних службовців на основі класифікації посад більших, ніж передбачено відповідно до цієї частини, Голова регуляторного органу визначає схему посадових окладів працівників апарату регуляторного органу з урахуванням розмірів посадових окладів державних службовців, установлених Кабінетом Міністрів України для відповідних категорій посад у центральних органах виконавчої влади, з дотриманням принципу співмірності оплати праці та у межах наявного фінансування, виділеного на відповідний рік.».

Варто відмітити, що у разі прийняття вказаних змін їх реалізація не потребуватиме додаткових видатків з державного бюджету, оскільки їх реалізація регуляторним органом здійснюватиметься у межах видатків на його утримання.

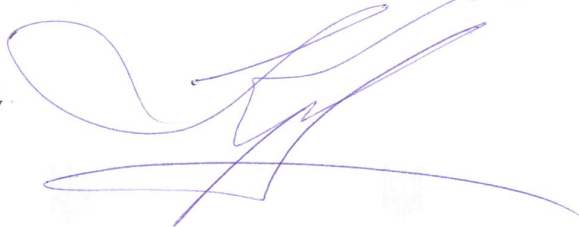
Народні депутати України – члени Комітету при обговоренні законопроекту зазначили, що прийняття проекту акта сприятиме дерадянізації законодавства про працю, дотриманню балансу інтересів працівників та роботодавців, зменшенню рівня неформальної зайнятості. Разом з тим вищезазначені зауваження та пропозиції потребують відповідного опрацювання та врахування.

Враховуючи зазначене, за результатами обговорення Комітет ухвалив:

1. Рекомендувати Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів врахувати висловлені пропозиції та зауваження під час підготовки та розгляду проекту Трудового кодексу України, (реєстр. № 14386 від 15.01.2026), поданого Кабінетом Міністрів України.

2. Направити Висновок про розгляд законопроекту до Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів.

Голова Комітету



М. КРЯЧКО