РАДА
ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

КОМІТЕТ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
з питань освіти, науки та інновацій

вул. М. Грушевського, 5, м. Київ, 01008, www.rada.gov.ua

До протоколу № 220
від 28 жовтня 2026 року

ВИСНОВОК

до проєкту Трудового кодексу України
(реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026)

Комітет Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій (далі – Комітет) за дорученням Голови Верховної Ради України Руслана Стефанчука розглянув у межах предметів свого відання на засіданні 28 жовтня 2026 року (протокол № 220) проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026), поданий народним депутатом України Тимошенко Ю.В. та іншими народними депутатами України, і зазначає таке.

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів визначено головним комітетом з підготовки цього законопроєкту.

У пояснювальній записці зазначено, що проєкт Трудового кодексу України (далі – законопроєкт за реєстр. № 16010-1) розроблено як альтернативний до поданого Кабінетом Міністрів України проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026; далі – законопроєкт за реєстр. № 16010).

Метою його розроблення є забезпечення дотримання конституційного принципу недопущення звуження змісту та обсягу наявних прав і свобод під час прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів (стаття 22 Конституції України), а також максимальне врахування рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП), викладених у Технічних коментарях Міжнародного бюро праці до проєкту Трудового кодексу України (2025 рік) та Меморандумі технічних коментарів Міжнародного бюро праці до проєкту Трудового кодексу України (2026 рік).

На відміну від законопроєкту за реєстр.№ 16010, як зазначено у пояснювальній записці, законопроєкт за реєстр. № 16010-1 передбачає:

– більш повне визначення відносин, що регулюються Трудовим кодексом;

– більш чітке визначення суб'єктів трудових відносин;

– встановлення трьох і більше ознак для визнання відносин трудовими;

– визначення реального визнання свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів;

– визначення всіх основних термінів, які використовуються у проєкті;

– включення питань статусу, створення, прав і діяльності сторін колективних трудових відносин, зокрема – профспілок, їх організацій та об'єднань;

– кращий захист прав працівників, працівниць при виданні локальних та індивідуальних актів роботодавця;

– кращий захист працівників, працівниць в умовах нестандартних форм зайнятості;

– вищі стандарти захисту прав працівників, працівниць при зміні та припиненні, призупиненні трудових відносин;

– вищі стандарти захисту прав працівників, працівниць, які виховують дітей;

– вищі стандарти захисту прав ветеранів, ветеранок;

– зменшення розміру понаднормової роботи;

– кращий захист прав працівників, працівниць на відпочинок;

– збереження гарантій у сфері оплати праці та встановлення мінімальної заробітної плати;

– визначення колективних переговорів і сторін колективних переговорів відповідно до міжнародних норм;

– збереження гарантій права на колективні трудові спори, у т.ч. права на страйк та недопущення антиконституційних змін щодо легалізації в правовій системі України локауту;

– збереження всіх видів існуючих відпусток, зокрема – додаткових відпусток за особливий характер праці, за роботу із шкідливими та важкими умовами праці та ін.;

– право на соціальне страхування та пенсійне забезпечення;

– посилення спроможностей організацій роботодавців і працівників в участі у соціальному діалозі взагалі, та колективних переговорах зокрема, шляхом більш гнучкого врегулювання репрезентативності;

– узгодженість колективних договорів різних рівнів;

– врахування європейської практики регулювання права на відключення;

– забезпечення працівників, працівниць, які мають роз'їзний характер роботи правом на відшкодування витрат на проїзд;

– регулювання відносин щодо формування кадрового резерву задля інтенсифікації ринку праці в Україні;

– неприпустимість втручання держави в колективні трудові відносини, що виходить за межі мети забезпечення відповідності колективних договорів мінімальним гарантіям, встановленим міжнародними стандартами.

У межах предметів свого відання Комітет зазначає, що положення законопроєкту
за реєстр. № 16010-1 матимуть безпосередній вплив на регулювання трудових відносин у сфері освіти і науки, зокрема щодо укладення трудових договорів,

організації робочого часу, надання відпусток, трудових гарантій педагогічним, науково-педагогічним і науковим працівникам.

Зокрема, законопроєктом за реєстр. № 16010-1, як і законопроєктом за реєстр. № 16010, передбачено:

– ***запровадження учнівського трудового договору*** (стаття 77) як особливого виду трудового договору, що передбачає поєднання виконання працівником трудових обов'язків із навчанням на робочому місці, яке забезпечує роботодавець; такий договір може бути укладений з особою віком від 14 років;

– ***врегулювання відпусток у зв'язку з навчанням***, зокрема для працівників, які здобувають загальну середню (стаття 145), професійну (стаття 146) та вищу освіту, навчаються у закладах післядипломної освіти та аспірантурі (стаття 147);

– ***запровадження дослідницької відпустки*** (стаття 158) для завершення роботи над дисертацією, написання підручників, монографій, довідників та в інших випадках, передбачених законодавством. Тривалість, порядок, умови надання й оплати такої відпустки визначатимуться Кабінетом Міністрів України.

Законопроєктом за реєстр. № 16010-1 передбачено внесення змін до законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про професійну освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про вищу освіту», «Про позашкільну освіту» та «Про наукову і науково-технічну діяльність».

До Закону України «Про освіту»

Пропонується виключити слово «контракт» в абзацах третьому і четвертому частини другої статті 25.

Викласти абзац тринадцятий частини першої статті 54 у такій редакції:

«дослідницьку відпустку для закінчення дисертацій, написання підручників, монографій, довідників тощо та в інших випадках, передбачених законодавством, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;»;

абзац сімнадцятий викласти в такій редакції:

«щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України;».

До Закону України «Про дошкільну освіту»

Пропонується вилучити слова «та неробочі» у відповідних положеннях, а також внести зміни до статті 23 в частині заміни посилань на Кодекс законів про працю України посиланнями на Трудовий кодекс України та трудове законодавство.

Крім того, пропонується замінити в окремих положеннях статей 24 і 27 слова «законодавства про працю» словами «трудового законодавства», уточнити посилання на законодавство у статті 28, а також замінити слово «контракт» словами «строковий трудовий договір» у відповідних положеннях Закону. У

тексті Закону України «Про дошкільну освіту» замінити формулювання «вихідні, святкові» на «вихідні та святкові».

До Закону України «Про повну загальну середню освіту»

Пропонується вилучити слова «надання соціальної відпустки,» з абзацу першого частини шостої статті 17 Закону України «Про повну загальну середню освіту», а також замінити слова «законодавства про працю» словами «трудового законодавства» у відповідних положеннях Закону.

До Закону України «Про професійну освіту»

Законопроєктом пропонується замінити у статті 14 слова «студентський трудовий договір» словами «учнівський трудовий договір», а також визнати такою, що втратила чинність, частину шосту статті 17 Закону України «Про професійну освіту».

Крім того, передбачено вилучення слова «(контракт)» в окремих положеннях Закону та заміну слова «контракт» словами «строковий трудовий договір» у відповідних положеннях.

До Закону України «Про фахову передвищу освіту»

Пропонується замінити слово «контракт» словами «строковий трудовий договір» у відповідних положеннях Закону України «Про фахову передвищу освіту», а також слова «законодавство про працю» словами «трудове законодавство».

До ***Закону України «Про вищу освіту»***

Законопроєктом пропонується у частині шостій статті 5 Закону України «Про вищу освіту» замінити слово «творчій» словом «дослідницькій», а в частині дванадцятій статті 44 слово «творчої» словом «дослідницької».

Також передбачено заміну в тексті Закону слів «законодавство про працю» словами «трудове законодавство», а слова «контракт» – словами «строковий трудовий договір» у відповідних положеннях.

До Закону України «Про позашкільну освіту»

Пропонується вилучити слова «та неробочі» у статті 17 Закону України «Про позашкільну освіту».

Абзац другий частини четвертої статті 21 пропонується викласти в новій редакції, передбачивши, що педагогічним працівникам закладів позашкільної освіти незалежно від підпорядкування, типу та форми власності відповідно до статті 142 Трудового кодексу України надається право на щорічну основну подовжену оплачувану відпустку в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.

Крім того, передбачено заміну слів «законодавство про працю» словами «трудове законодавство» у відповідних положеннях статей 22 і 23 Закону.

До Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»

Законопроєктом пропонується у частині другій статті 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» замінити посилання на Кодекс законів про працю України посиланням на Трудовий кодекс України, а також уточнити положення щодо самостійного регулювання науковими працівниками робочого часу шляхом заміни посилання на статті 50–52 і 56 Кодексу законів про працю України посиланням на статтю 131 Трудового кодексу України.

У частині п'ятій статті 9 Закону пропонується замінити слова «законодавством про працю» словами «трудовим законодавством».

Також передбачено внесення змін до пункту 4 частини першої статті 35 щодо зарахування до відповідного стажу часу роботи на виборних посадах у державних органах та органах місцевого самоврядування, якщо такій роботі передувала або після неї здійснювалася наукова робота відповідно до пунктів 1–3 цієї частини.

Абзац дев'ятий частини третьої статті 36 пропонується викласти в новій редакції, передбачивши право наукових і науково-педагогічних працівників на щорічну основну подовжену оплачувану відпустку відповідно до статті 142 Трудового кодексу України.

Крім того, у тексті Закону, за винятком абзацу третього частини другої статті 36 та частини третьої статті 66, пропонується замінити слово «контракт» словами «строковий трудовий договір».

Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України (далі – ГНЕУ) зазначає, що головні відмінності законопроєкту за реєстр. № 16010-1 від законопроєкту реєстр. № 16010 полягають у відсутності в ньому регулювання тимчасової (агентської) роботи; у визначенні правових засад діяльності та статусу Національної служби посередництва і примирення, у конкретизації видів, способів і порядок вирішення колективних трудових спорів; у включенні до нього статті з визначенням основних термінів, які вживаються у Кодексі; у визначенні засад загальнообов'язкового державного соціального страхування; у регулюванні в ньому професійної (службової) кар'єри, атестації працівників та їх стажування; у деталізації в ньому питань професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, прав професійних спілок та їх об'єднань тощо.

ГНЕУ зазначає, що попри передбачені проєктом гарантії у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, окремі його положення можуть звужувати соціальні гарантії, встановлені чинним законодавством, зокрема для вразливих категорій працівників. Це створює ризик невідповідності таких положень вимогам частини третьої статті 22 Конституції України, згідно з якою під час прийняття нових законів не допускається звуження змісту та обсягу наявних прав і свобод.

У цьому контексті ГНЕУ звертає увагу, що в поданому проєкті, на відміну від чинного Кодексу законів про працю України, не повною мірою враховано особливі потреби одиноких матерів і батьків, які мають дітей віком до 14 років. Зокрема, не передбачено належних соціально-трудових гарантій для таких працівників та обмежень щодо залучення їх до окремих видів робіт. Крім того, не запропоновано механізму організації догляду за дітьми одиноких матерів і батьків на час їх залучення до роботи у вихідні та святкові дні, у нічний час, до надурочних робіт, а також на час службових відряджень.

Зауваження, що стосуються сфери освіти та науки.

Зокрема, ГНЕУ звертає увагу на невідповідність окремих положень порівняльної таблиці тексту законопроєкту за реєстр. № 16010-1. Так, у порівняльній таблиці не відображено зміни, які пропонується внести до абзацу другого частини другої статті 27 Закону України «Про дошкільну освіту» (підпункт 143 пункту 11 «Прикінцеві та перехідні положення») та частини другої статті 38 Закону України «Про професійну освіту» (підпункт 146 пункту 11 «Прикінцеві та перехідні положення»). На думку ГНЕУ, це не відповідає вимогам частини шостої статті 91 Регламенту Верховної Ради України щодо змісту порівняльної таблиці до законопроєкту про внесення змін до законів.

Крім того, у змінах до Закону України «Про фахову передвищу освіту» пропонується слово «контракт» замінити словами «строковий трудовий договір» у пункті 12 частини другої статті 38 цього Закону. Водночас у порівняльній таблиці відповідні зміни стосуються пункту 12 частини третьої статті 38. У зв'язку з цим ГНЕУ вважає за необхідне уточнити відповідне посилання.

Також ГНЕУ звертає увагу на необхідність **узгодження термінології Закону України «Про професійну освіту» із загальним підходом проєкту Кодексу щодо заміни слів «законодавства про працю» словами «трудового законодавства»**. Відповідні зміни пропонується внести до частини четвертої статті 21, частини четвертої статті 23, частини третьої статті 25 та частини дев'ятої статті 40 зазначеного Закону.

Окреме зауваження стосується гарантій трудових прав неповнолітніх працівників. ГНЕУ зазначає, що, на відміну від чинного законодавства, законопроєктом за реєстр. № 16010-1 не передбачено окремих гарантій для працівників віком до 18 років, зокрема обмежень щодо їх звільнення та права на отримання щорічної відпустки повної тривалості до закінчення шестимісячного строку безперервної роботи в перший рік роботи за бажанням працівника. Такі гарантії передбачені статтями 195, 198 Кодексу законів про працю України та статтею 10 Закону України «Про відпустки». На думку ГНЕУ, відсутність зазначених гарантій потребує додаткового опрацювання з метою недопущення зниження рівня соціально-трудового захисту неповнолітніх працівників.

Ще одне питання стосується правового регулювання праці науково-педагогічних працівників військових закладів вищої освіти та закладів освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту тощо.

ГНЕУ зазначає, що такі працівники можуть одночасно мати статус науково-педагогічних працівників і військовослужбовців або поліцейських. Водночас

частиною другою статті 10 проєкту Кодексу передбачено, що праця (служба) відповідних категорій осіб регулюється спеціальними законами, а норми Кодексу та інших актів трудового законодавства поширюються на них лише у визначених випадках.

У зв'язку з цим ГНЕУ наголошує на необхідності **врегулювання особливостей правового статусу осіб, які одночасно належать до кількох категорій зі спеціальним правовим статусом.** Це зумовлено практичними питаннями визначення законодавства, яке поширюється на таких працівників, зокрема щодо регулювання робочого часу та часу відпочинку.

ГНЕУ також звертає увагу на ризики зниження трудових гарантій педагогічних працівників закладів позашкільної освіти у зв'язку із запропонованими змінами до абзацу другого частини четвертої статті 21 Закону України «Про позашкільну освіту».

Чинна редакція зазначеної норми встановлює **мінімальну тривалість щорічної основної відпустки таких працівників – 42 календарні дні**. Натомість запропонована редакція передбачає надання відпустки більшої тривалості в порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України, без збереження **на рівні закону відповідної мінімальної гарантії**. При цьому стаття 142 проєкту Кодексу, на яку пропонується посилатися, встановлює лише верхню межу тривалості відпустки – до 56 календарних днів.

На думку ГНЕУ, **вилучення прямої законодавчої гарантії мінімальної тривалості щорічної основної відпустки** педагогічних працівників закладів позашкільної освіти створює ризик зниження рівня їх соціально-правового захисту та звуження обсягу наявних трудових прав унаслідок підзаконного нормативно-правового регулювання. Такий підхід потребує перегляду з урахуванням вимог частини третьої статті 22 Конституції України, відповідно до якої при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу наявних прав і свобод.

Також, на думку ГНЕУ, законопроєкт за реєстр. № 16010-1 потребує техніко-юридичного доопрацювання.

Міністерство освіти і науки України (далі – МОН України) надало зауваження та пропозиції до законопроєкту за реєстр. № 16010-1.

1. Щодо запровадження студентського трудового договору та врегулювання трудових відносин здобувачів професійної освіти.

Пунктом 5 частини першої статті 70 та статтею 77 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 пропонується запровадити одним з видів трудового договору «учнівський трудовий договір».

Також абзацом другим підпункту 146 пункту 11 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» законопроєкту за реєстр. № 16010-1 передбачено замінити в частинах третій і п'ятій статті 14 Закону України «Про професійну освіту» слова «студентський трудовий договір» в усіх відмінках словами «учнівський трудовий договір» у відповідному відмінку.

МОН України зазначає, що відповідно до Закону України «Про професійну освіту» здобувачі професійної освіти визначаються як «студенти», а одним із видів трудового договору є «студентський трудовий договір».

Крім того, стаття 77 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 не повною мірою узгоджується з положеннями Закону України «Про професійну освіту», зокрема в частині поширення студентського трудового договору на випадки здобуття професійної освіти за дуальною формою та проходження практичної підготовки здобувачами освіти.

Зважаючи на викладене, МОН України пропонує внести до законопроєкту за реєстр. № 16010-1 такі зміни:

у пункті 5 частини першої статті 70 слово «учнівський» замінити словом «студентський»;

статтю 77 викласти в такій редакції:

«Стаття 77. Студентський трудовий договір

1. Студентський трудовий договір – це особливий вид трудового договору, який передбачає поєднання виконання працівником трудових обов'язків з навчанням на робочому місці, що забезпечує роботодавець.

Студентський трудовий договір не може бути укладено з особою віком до 14 років.

2. Студентський трудовий договір укладається на строк до шести місяців, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті.

Роботодавець не має права повторно укладати студентський трудовий договір з тим самим працівником за тією самою спеціальністю (професійною кваліфікацією), крім випадків, коли такий договір був припинений з незалежних від працівника причин.

3. Навчання працівника на робочому місці за студентським трудовим договором може поєднуватися із здобуттям освіти у закладах освіти за дуальною формою навчання або в межах проходження практичної підготовки під час здобуття освіти.

У такому випадку студентський трудовий договір укладається на строк навчання і може бути розірваний достроково у разі припинення договору про надання освітніх послуг.

4. Працівнику, який уклав студентський трудовий договір, призначається наставник з числа кваліфікованих та досвідчених працівників, якого не увільнено від виконання трудових обов'язків. Призначення наставника здійснюється за його згодою.

Порядок організації та здійснення наставництва, критерії відбору наставників тощо визначаються колективним договором або, у разі його відсутності, локальним нормативним актом роботодавця після проведення відповідних консультацій з представниками працівників.»;

абзац другий підпункту 146 пункту 11 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» виключити.

Крім того, абзацом третім підпункту 146 пункту 11 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» законопроєкту за реєстр. № 16010-1 пропонується виключити частину шосту статті 17 Закону України «Про професійну освіту», якою встановлено можливість отримання винагороди за виконану роботу в межах проходження практичної підготовки.

МОН України зазначає, що практична підготовка є обов'язковою складовою освітнього процесу у сфері професійної освіти та спрямована на формування і закріплення професійних компетентностей шляхом безпосереднього виконання робіт за відповідною професійною кваліфікацією (професійними кваліфікаціями).

Збереження можливості виплати винагороди здобувачам професійної освіти на підставі студентського трудового договору забезпечує правове врегулювання відносин між здобувачем освіти та суб'єктом господарювання, сприяє легалізації трудових відносин, соціальному захисту здобувачів освіти та дотриманню вимог трудового законодавства.

Виключення такої норми може призвести до звуження прав здобувачів професійної освіти, зниження привабливості професійної освіти та створення передумов для неформального використання праці здобувачів освіти без належного правового та фінансового забезпечення.

З огляду на зазначене, МОН України пропонує виключити абзац третій підпункту 146 пункту 11 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» законопроєкту за реєстр. № 16010-1.

2. З метою приведення термінології законопроєкту за реєстр. № 16010-1 у відповідність із законодавством України у сфері освіти і науки МОН України пропонує:

у тексті:

слова «навчальний заклад» у всіх відмінках і числах замінити словами «заклад освіти» у відповідних відмінках і числах;

слова «вищий навчальний заклад» у всіх відмінках і числах замінити словами «заклад вищої освіти» у відповідних відмінках і числах;

слова «навчальний заклад післядипломної освіти» у всіх відмінках і числах замінити словами «заклад післядипломної освіти або відповідний структурний підрозділ закладу вищої освіти, наукової установи» у відповідних відмінках і числах;

слова «керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів» у всіх відмінках замінити словами «керівникам закладів освіти та їх структурних підрозділів» у відповідних відмінках;

слова «форма навчання» у всіх відмінках і числах замінити словами «форма здобуття освіти» у відповідних відмінках і числах;

у статті 147:

у частині третій слова «вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва» замінити словами «вступних іспитів до закладу вищої освіти/наукової установи з метою підготовки в аспірантурі»;

у частині четвертій слова «навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі» замінити словом «проходять підготовку поза аспірантурою»;

у частині першій статті 158 слово «дисертацій» замінити словами «дисертацій (або наукових доповідей – у разі захисту наукових досягнень, опублікованих у вигляді монографії або сукупності статей у вітчизняних та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях)»;

у частині першій статті 159 слова «закінчення дисертаційних робіт» виключити;

в абзаці п'ятому підпункту 111 пункту 11 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» слово «дисертацій» замінити словами «дисертацій (або наукових доповідей – у разі захисту наукових досягнень, опублікованих у вигляді монографії або сукупності статей у вітчизняних та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях)».

3. Щодо гарантій працівникам, які поєднують роботу зі здобуттям освіти. МОН України зауважує, що пунктом 3 частини п'ятої статті 127 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 у переліку осіб, яких забороняється залучати до понаднормової роботи, не передбачено здобувачів вищої освіти.

У зв'язку із цим МОН України пропонує пункт 3 частини п'ятої статті 127 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 викласти в такій редакції:

«3) працівників, які здобувають освіту без відриву від роботи у закладах загальної середньої, професійної, фахової передвищої, вищої освіти, закладах післядипломної освіти, – у дні занять та під час проходження атестації;».

Крім того, МОН України пропонує статтю 124 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 доповнити новою частиною такого змісту:

«Для працівників, які здобувають вищу освіту за очною (денною) формою здобуття освіти, за їхньою заявою встановлюється неповний та/або гнучкий режим робочого часу, що дозволяє поєднувати роботу з виконанням індивідуального навчального плану.».

4. Щодо атестації, стажування та особливостей трудових відносин наукових і науково-педагогічних працівників.

Також МОН України пропонує статтю 245 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 доповнити новою частиною такого змісту:

«Особливості атестації окремих категорій працівників, у тому числі наукових та науково-педагогічних працівників, можуть встановлюватися законом. У таких випадках положення цієї глави застосовуються в частині, що не суперечить спеціальному закону.».

Частиною другою статті 249 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 передбачається, що «працівники, які досягли пенсійного віку, до стажування не залучаються».

МОН України звертає увагу, що встановлення такого обмеження виключно за віковою ознакою не враховує особливостей професійної діяльності наукових і науково-педагогічних працівників та необґрунтовано обмежує можливості їхнього професійного розвитку. Наукове стажування законодавством розглядається, зокрема, як інструмент проведення авторських досліджень, опанування новітніх методів, набуття досвіду дослідницької діяльності та розширення наукових контактів. Відповідні програми можуть реалізовуватися, зокрема, за кордоном.

З огляду на зазначене, МОН України пропонує виключити абзац другий частини другої статті 249 законопроєкту за реєстр. № 16010-1.

Крім того, МОН України не підтримує можливість переведення працівника після успішного проходження стажування на посаду, для зайняття якої законом передбачено конкурсний відбір, без проведення такого відбору.

У зв'язку зі цим МОН України пропонує частину першу статті 250 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 викласти в такій редакції:

«1. За результатами успішного стажування працівник може бути переведений на іншу, у тому числі вищу, посаду з дотриманням установленого законом порядку її заміщення. Якщо законом передбачено обов'язкове проведення конкурсного відбору на відповідну посаду, переведення здійснюється виключно за результатами такого конкурсного відбору.».

МОН України пропонує виключити абзац дев'ятий підпункту 100 пункту 11 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» законопроєкту за реєстр. № 16010-1.

Водночас МОН України пропонує доповнити розділ «Прикінцеві та перехідні положення» законопроєкту за реєстр. № 16010-1 положенням такого змісту:

«Особливості виникнення, зміни та припинення трудових відносин, конкурсного заміщення посад, атестації, робочого часу, професійного розвитку та стажування наукових і науково-педагогічних працівників визначаються законами України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про освіту» та «Про вищу освіту». Положення цього Кодексу застосовуються до зазначених відносин у частині, не врегульованій спеціальними законами.».

5. МОН України зазначає, що частина друга статті 140 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 потребує доопрацювання в частині розмежування видів відпусток та їх віднесення до щорічних оплачуваних і додаткових відпусток. Зокрема, пунктом 2 частини другої цієї статті пропонується визначити відпустку у зв'язку з навчанням як окремий вид відпустки, водночас підпунктами «г»–«д» пункту 1 зазначеної частини передбачено відпустки у зв'язку з навчанням у закладах освіти.

Також МОН України пропонує передбачити в законопроєкті за реєстр. № 16010-1 право на додаткову відпустку для працівників, які здобувають фахову передвищу освіту без відриву від роботи.

6. Крім того, МОН України пропонує у частині четвертій статті 177 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 слова «розмір мінімальної заробітної плати» замінити словами «мінімальний розмір оплати праці».

МОН України зазначає про необхідність доопрацювання абзацу тринадцятого підпункту 1 пункту 6 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» законопроєкту за реєстр. № 16010-1.

Зауваження та пропозиції, надані освітнім омбудсменом до законопроєкту за реєстр. № 16010-1, стосуються регулювання робочого часу, оплати праці педагогічних працівників, протидії мобінгу та встановлення обмежень для осіб, які працюють у контакті з дітьми.

Для врегулювання питання тривалості робочого часу педагогічного працівника запропоновано викласти частину другу статті 115 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 у такій редакції:

«2. Спеціальними законами, колективною угодою, договором, актами роботодавця, трудовим договором може встановлюватися менша норма тривалості робочого часу, ніж передбачена частиною першою цієї статті».

З метою узгодження частини другої статті 61 Закону України «Про освіту» з частиною четвертою статті 157 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 запропоновано доповнити пункт 114 прикінцевих та перехідних положень законопроєкту за реєстр. № 16010-1 положенням такого змісту:

«частину другу статті 61 Закону України «Про освіту» викласти в такій редакції:

розмір посадового окладу (ставки заробітної плати) педагогічних працівників розраховується шляхом множення базової величини, яка дорівнює середній заробітній платі в економіці України, на відповідний коефіцієнт, а розмір ставки погодинної оплати розраховується у відсотках до базової величини.».

З метою чіткішого визначення ознак (форм) мобінгу запропоновано викласти визначення цього поняття у частині сьомій статті 5 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 у такій редакції:

«Мобінг (цькування) – систематичні, у тому числі повторювані, умисні діяння роботодавця, працівників або групи працівників трудового колективу, що спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі фізичної шкоди, психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням технічних засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що знецінює його професійну придатність».

З метою врегулювання підстав припинення трудових відносин у разі вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні та/або навчальні функції, зокрема якщо відповідні дії не пов'язані безпосередньо з роботою, Освітнім омбудсменом запропоновано:

1) Доповнити частину другу статті 52 проєкту Трудового кодексу України абзацом такого змісту:

«Зокрема, роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким заборонено працювати у контакті з дітьми відповідно до частини 11 статті 10 Закону України «Про охорону дитинства» та частини другої статті 52 Закону України «Про освіту», місце роботи (посада) яких передбачатиме контакт з дітьми.».

2) Доповнити частину першу статті 101 пунктом 5 такого змісту:

«5) виникнення для особи, яка працює у контакті з дітьми, обмежень допуску до роботи, що передбачені спеціальними законами.».

3) Доповнити частину першу статті 101 пунктом 6 такого змісту:

«подання неправдивої інформації працівником про відсутність заборон та обмежень, що визначені частиною одинадцятою статті 10 Закону України «Про охорону дитинства», частиною другою статті 52 Закону України «Про освіту» та спеціальними законами у сфері освіти.».

4) Доповнити пункт 114 прикінцевих та перехідних положень проєкту Трудового кодексу України абзацом такого змісту:

«додати частину третю до статті 52 Закону України «Про освіту» та викласти її в такій редакції:

«3. Для укладення трудового договору працівники закладів освіти подають:

документи та відомості про особу, які передбачені статтею 45 Трудового кодексу України;

документи про освіту;

документи про стан здоров'я;

повний витяг з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості» про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України;

витяг з Єдиного реєстру осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи (ЄРЗСН) – відповідно до Порядку, розробленого центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної правової політики;

підтвердження відсутності адміністративних стягнень за домашнє насильство, булінг (цькування), невиконання батьківських обов'язків: або письмова заява кандидата про їх відсутність, або витяг з інформаційної підсистеми «Адміністративна практика» (за заявою кандидата)».

5) Доповнити пункт 114 прикінцевих та перехідних положень проєкту Трудового кодексу України абзацом такого змісту:

«додати частину четверту до статті 52 Закону України «Про освіту» та викласти її в такій редакції:

«4. Документи, що підтверджують відсутність обмежень для обіймання посад у закладі освіти, які передбачені частиною третьою цієї статті, подаються особою одноразово при укладенні трудового договору.

У трудовому договорі зазначається, що щороку до початку навчального року працівник закладу освіти підтверджує відсутність визначених законом обмежень шляхом подання роботодавцю письмової заяви-декларації. У разі виникнення обставин, які унеможливлюють виконання посадових обов'язків, працівник зобов'язаний негайно письмово повідомити про це роботодавця.

Перевірка відомостей щодо відповідності працівника встановленим вимогам під час трудової діяльності здійснюється роботодавцем або органом управління освітою шляхом електронної інформаційної взаємодії з відповідними державними реєстрами у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України. Вимога щодо повторного подання працівником паперових документів чи витягів під час навчального року, зазначених у пункті третьому цієї статті, допускається виключно за наявності обґрунтованих підстав вважати, що працівник перестав відповідати вимогам частини другої цієї статті.

У разі встановлення факту невідповідності працівника закладу освіти вимогам частини одинадцятої статті 10 Закону України «Про охорону дитинства», частини другої статті 52 Закону України «Про освіту» чи вимогам

спеціальних законів у сфері освіти трудові відносини з таким працівником припиняються. Припинення трудових відносин здійснюється на підставі пункту 6 частини другої статті 89 Трудового кодексу України. Роботодавець зобов'язаний звільнити такого працівника у триденний строк з дня отримання ним відповідної офіційної інформації в порядку, визначеному законодавством.».

6) Доповнити пункт 114 прикінцевих та перехідних положень проєкту Трудового кодексу України абзацом такого змісту:

«додати підпункт 21 до пункту 3 розділу XII прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про освіту» такого змісту:

«21. Працівники закладів освіти, які перебували у трудових відносинах на день набрання чинності цих змін до частини третьої статті 52, зобов'язані в тримісячний термін подати документи, що підтверджують їх відповідність установленим вимогам. Неподання документів у зазначений строк є підставою для припинення трудового договору відповідно до пункту 6 частини другої статті 89 Трудового кодексу України. Роботодавець зобов'язаний звільнити такого працівника у триденний строк з дня закінчення встановленого строку для подання документів.».

Окремого врегулювання у законопроєкті за реєстр. № 16010-1 потребують питання сумісництва педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (далі – Уповноважений ВРУ з прав людини) підтримує законопроєкт за реєстр. № 16010-1 **за умови врахування наданих зауважень і пропозицій.**

Зокрема, Уповноважений ВРУ з прав людини звертає увагу на неузгодженість положень статей 31 і 77 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 щодо віку, з якого особа може набувати статусу працівника та укладати учнівський трудовий договір.

Так, стаття 31 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 передбачає можливість прийняття на роботу осіб віком від 14 років за умови виконання легкої роботи у вільний від навчання час, за письмовою згодою одного з батьків або інших законних представників та за умови, що така робота не загрожує безпеці, здоров'ю чи розвитку дитини й не перешкоджає освітньому процесу. Водночас стаття 77 встановлює заборону на укладення учнівського трудового договору з особою, яка не досягла 14-річного віку.

У зв'язку з цим Уповноважений ВРУ з прав людини пропонує уточнити визначення поняття «працівник», виклавши його в такій редакції:

«Працівник – це фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу за завданням і під контролем іншої особи (роботодавця). Працівником може бути особа, яка досягла 16-річного віку, або 14-річного віку за умови дотримання встановлених законом обмежень та особливих умов праці».

Крім того, стаття 113 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 надає батькам, іншим законним представникам неповнолітнього працівника, а також відповідним державним органам чи органам місцевого самоврядування в межах їхньої компетенції право вимагати припинення трудового договору, якщо його продовження може завдати шкоди здоров'ю неповнолітнього, загрожувати його безпеці або розвитку чи порушувати освітній процес.

З метою посилення захисту неповнолітніх працівників Уповноважений ВРУ з прав людини пропонує уточнити зазначену норму, виклавши частину першу статті 113 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 в такій редакції:

«Батьки, інші законні представники неповнолітнього працівника або відповідні державні органи чи органи місцевого самоврядування в межах їх компетенції мають право вимагати припинення трудового договору з неповнолітнім працівником, якщо його продовження може містити ризики заподіяння шкоди здоров'ю (в тому числі психологічному), повноцінному розвитку, ознаки загрози безпеки для дитини або має негативні наслідки для освітнього процесу дитини».

Також Уповноважений ВРУ з прав людини звертає увагу на статтю 218 законопроєкту за реєстр. № 16010-1, яка зобов'язує роботодавця власним коштом організовувати та забезпечувати проходження періодичних медичних оглядів працівниками, які підлягають їм відповідно до законодавства. Такі огляди проводяться в робочий час зі збереженням місця роботи (посади) та заробітної плати.

Водночас, на думку Уповноваженого ВРУ з прав людини, законопроєкт за реєстр. № 16010-1 не забезпечує належного врегулювання питання проходження медичних оглядів працівниками бюджетних установ, зокрема закладів освіти. Наголошується, що обов'язок проходження медичного огляду як умова допуску педагогічного працівника до роботи має супроводжуватися належним механізмом фінансування таких оглядів і відшкодування відповідних витрат працівникові. Також потребує врегулювання механізм контролю за організацією та фінансуванням профілактичних медичних оглядів працівників бюджетних установ роботодавцями та засновниками закладів освіти.

За результатами розгляду зазначених питань **Уповноважений ВРУ з прав людини вважає, що** законопроєкт за реєстр. № 16010-1 у запропонованій редакції не забезпечує належної реалізації конституційних гарантій трудових прав, містить елементи правової невизначеності та передбачає звуження змісту й обсягу прав і соціальних гарантій працівників порівняно з чинним законодавством, що суперечить статті 22 Конституції України.

З огляду на викладене, законопроєкт за реєстр. № 16010-1 **потребує суттєвого доопрацювання**.

Національна академія наук України (далі – НАН України) надала пропозиції та зауваження до законопроєкту за реєстр. № 16010-1, підготовлені фахівцями Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України, Інституту правотворчості та науково-правових експертиз НАН України, Державної установи «Інститут економіко-правових досліджень імені В. К. Мамутова НАН України».

Зокрема, фахівці НАН України вважають, що положення частин другої та третьої статті 31 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 щодо віку працівника потребують уточнення. У зв'язку з цим пропонується частину другу статті 31 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 викласти в такій редакції:

«Трудова правосуб'єктність фізичної особи виникає у 16 років. Для окремих категорій працівників законом можуть бути встановлені особливі вимоги до віку.».

Також запропоновано викласти частину шосту статті 7 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 в такій редакції:

«6. Мобінг (цькування) – систематичні (два та більше разів) умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, що спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням технічних засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що знецінює його професійну придатність.».

Крім того, НАН України пропонує **вилучити з тексту** законопроєкту за реєстр. № 16010-1 **словосполучення «наймана праця» у відповідних відмінках**.

НАН України звертає увагу на доцільність доповнення переліку **основних прав працівників, визначеного статтею 32** законопроєкту за реєстр. № 16010-1**, правом на належне облаштування робочого місця, зокрема на забезпечення працівника необхідним майном, обладнанням і технічними засобами для виконання трудових обов'язків**.

Загалом НАН України зазначає, що законопроєкт за реєстр. № 16010-1 містить значну кількість дублювань, змістових суперечностей і нелогічно сформульованих правових норм. Крім того, окремі його положення суперечать міжнародним та європейським стандартам, попри задекларовану в преамбулі відповідність їм.

Національна академія правових наук України (далі – НАПрН України) надала пропозиції до законопроєкту за реєстр. № 16010-1, підготовлені фахівцями Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку та Науково-дослідного інституту інтелектуальної власності НАПрН України.

Зокрема, фахівці НАПрН України відзначають позитивні положення законопроєкту за реєстр. № 16010-1 порівняно із законопроєктом за реєстр. № 16010, зокрема щодо тривалості відпусток працівників, які мають дітей, збереження інших видів відпусток, у тому числі додаткових відпусток за особливий характер праці та за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці, регулювання надмірної тривалості роботи та гарантій для працівників, які належать до окремих соціально вразливих категорій.

Водночас фахівці НАПрН України запропонували доповнити законопроєкт за реєстр. № 16010-1 новими положеннями. Зокрема, запропоновано доповнити законопроєкт за реєстр. № 16010-1 положеннями, що стосуються сфери науки:

1. Частину першу статті 32 «Основні права працівників» доповнити пунктом такого змісту:

«16) переважне право авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків та творців інших об'єктів права інтелектуальної власності на збереженні

робочого місця при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці»;

2. Статтю 174 «Системи оплати праці» доповнити частиною одинадцятою такого змісту:

«11. Роботодавець гарантує виплату заробітної плати відповідно до тарифної системи на основному місці роботи для авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків та творців інших об'єктів права інтелектуальної власності при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка інших об'єктів права інтелектуальної власності.»

Профспілка працівників освіти і науки України (далі – Профспілка) надала зауваження та пропозиції до законопроєкту за реєстр. № 16010-1.

Зокрема, Профспілка пропонує доповнити частину четверту статті 65 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 переліком категорій працівників, яким не встановлюється випробування, зокрема молодими працівниками після закінчення закладів освіти.

Також пропонується у статті 76 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 заборонити укладення трудових договорів з нефіксованим робочим часом у бюджетних установах із працівниками, які обіймають педагогічні, науково-педагогічні та наукові посади.

Профспілка підтримує запровадження передбаченої статтею 150 законопроєкту за реєстр. № 16010-1 відпустки за стаж для всіх працівників, водночас наголошуючи на необхідності фінансово-економічного обґрунтування її запровадження в бюджетних установах освіти. Як альтернативу пропонується запроваджувати таку гарантію поетапно або передбачити її в галузевих угодах.

Крім того, Профспілка пропонує встановити тривалість щорічної основної відпустки педагогічних працівників від 42 до 56 календарних днів.

Щодо оплати праці в бюджетній сфері пропонується визначити, що її умови встановлюються Кабінетом Міністрів України з урахуванням положень галузевих угод і не можуть бути нижчими за рівень, визначений законами.

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, визначений головним комітетом з підготовки законопроєкту, на засіданні 26 вересня 2026 року (протокол № 250) ухвалив рішення рекомендувати Верховній Раді України включити до порядку денного шістнадцятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026), поданий народним депутатом України Тимошенко Ю.В. та іншими народними депутатами України.

Комітет зазначає, що законопроєктом не передбачено заміни слів «законодавства про працю» словами «трудового законодавства» в окремих положеннях Закону України «Про професійну освіту». Також Комітет підтримує пропозицію МОН України щодо необхідності передбачити в законопроєкті за реєстр. № 16010-1 право на додаткову відпустку для працівників, які здобувають фахову передвищу освіту без відриву від роботи.

З огляду на зазначене, Комітет пропонує передбачити внесення відповідних змін до частини четвертої статті 21, частини четвертої статті 23, частини третьої статті 25, частини дев'ятої статті 40 Закону України «Про професійну освіту».

Водночас *можливість внесення таких змін під час підготовки законопроєкту до другого читання має визначатися з дотриманням вимог частини першої статті 116 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України»,* відповідно до якої пропозиції і поправки до законопроєкту, який готується до другого читання, можуть вноситися лише до того тексту законопроєкту (розділів, глав, статей, їх частин, пунктів, підпунктів, абзаців, речень), який прийнятий Верховною Радою України за основу. Як виняток, головний комітет може прийняти рішення про врахування внесених пропозицій і поправок щодо виправлень, уточнень, усунення помилок та/або суперечностей у тексті законопроєкту, інших його структурних частин та/або інших законодавчих актів, що не були предметом розгляду в першому читанні, якщо необхідність їх внесення зазначена у висновках головного комітету та/або експертного підрозділу Апарату Верховної Ради України й про це оголошено головуючим на пленарному засіданні під час розгляду законопроєкту в першому читанні.

Підкомітет з питань вищої освіти на своєму засіданні 19 жовтня 2026 року розглянув проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026), поданий народним депутатом України Тимошенко Ю.В. та іншими народними депутатами України, а також надані до нього експертні висновки. За результатами розгляду рішення щодо зазначеного законопроєкту не прийнято.

Заслухавши інформацію голови підкомітету з питань вищої освіти Гришиної Ю.М. та широко обговоривши порушене питання, **Комітет Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій ухвалив:**

1. Рекомендувати Верховній Раді України відповідно до пункту 3 частини першої статті 114 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010-1 від 16.09.2026), поданий народним депутатом України Тимошенко Ю.В. та іншими народними депутатами України, за результатами його розгляду в першому читанні повернути суб'єкту права законодавчої ініціативи на доопрацювання.

2. Направити цей Висновок разом із висновками Міністерства освіти і науки України, Освітнього омбудсмена, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національної академії наук України, Національної академії правових наук України, Профспілки працівників освіти і науки України до Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, який визначено головним комітетом з підготовки цього законопроєкту.

Голова Комітету **Сергій БАБАК**