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 від 02.09.2026)

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 від 02.09.2026), поданий Кабінетом Міністрів 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 – проєкт Кодексу) розроблено з метою дерадянізації 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.

Проєктом Кодексу передбачено інкорпорацію норм законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні угоди та договори», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Порівняно з чинним законодавством про працю до проєкту акта додатково включено регулювання питань щодо:

– порядку укладення обов'язкового письмового трудового договору та різних видів строкових трудових договорів;

– визначення ознак трудових відносин;

– врегулювання роботи з підсумованим обліком робочого часу, праці домашніх працівників та правового статусу працівників, які направляються на роботу через агентства тимчасового працевлаштування;

– вдосконалення засадничих умов реалізації права на відпустку;

– реформування порядку і умов надання відпусток, пов'язаних з народженням та вихованням дитини (дітей), з урахуванням принципу гендерної недискримінації;

– впровадження нових підходів до врегулювання індивідуальних трудових спорів, зокрема на основі процедур медіації;

– поширення норм колективних договорів та угод;

– врегулювання нагляду за дотриманням законодавства в сфері трудових відносин та визначення порядку проведення інспекційних відвідувань.

Крім того, проєктом Кодексу пропонується запровадити національну систему запобігання виробничим ризикам, засновану на принципах оцінювання, контролю та управління ризиками, що має сприяти підвищенню відповідальності роботодавців за створення належних і безпечних умов праці та поступовій імплементації законодавства Європейського Союзу в національне законодавство.

Проєкт Трудового кодексу України містить євроінтеграційну складову та передбачає врахування положень актів права Європейського Союзу, зокрема Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватні мінімальні заробітні плати в Європейському Союзі, Директиви 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальних рамок щодо інформування та консультацій із працівниками, Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних засад рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі та інших актів права Європейського Союзу.

У межах предметів свого відання Комітет зазначає, що положення проєкту Кодексу поширюватимуться, зокрема, на працівників сфери освіти і науки та регулюватимуть питання укладення трудових договорів, режиму робочого часу, надання відпусток, трудових гарантій і захисту від неправомірного звільнення.

Зокрема, проєктом передбачено:

• ***запровадження учнівського трудового договору*** (стаття 61) 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*** (стаття 144), зокрема визначення їх тривалості для працівників, які здобувають загальну середню, професійну, фахову передвищу та вищу освіту, а також надання відпусток працівникам, допущеним до складання вступних іспитів до аспірантури з відривом або без відриву від роботи, для підготовки та складання таких іспитів, і працівникам, які здобувають освіту на третьому (освітньо-науковому або освітньо-творчому) рівні вищої освіти без відриву від роботи;

• ***запровадження дослідницької відпустки*** (стаття 145) для завершення роботи над дисертацією, написання підручників, монографій, довідників тощо, а також в інших випадках, передбачених законодавством. Тривалість, порядок, умови надання та оплати такої відпустки визначатимуться Кабінетом Міністрів України.

Проєктом Кодексу 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»

Проєктом Кодексу 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»

Проєктом Кодексу пропонується вилучити слова «та неробочі» у відповідних положеннях Закону України «Про дошкільну освіту», а також внести зміни до статті 23 у частині заміни посилань на Кодекс законів про працю України посиланнями на Трудовий кодекс України та відповідні положення трудового законодавства.

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.

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»

Проєктом Кодексу 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»

Проєктом Кодексу 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 135 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»

Проєктом Кодексу 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 124 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 135 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) висловило низку зауважень **до проєкту Трудового кодексу України.**

Зокрема, зазначено, що окремі положення проєкту можуть призвести до звуження соціальних гарантій, зокрема для вразливих категорій працівників, що створює ризик їх невідповідності частині третій 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.

Окремі зауваження ГНЕУ стосуються сфери освіти та науки.

Зокрема, ГНЕУ звертає увагу на невідповідність окремих положень порівняльної таблиці тексту проєкту Кодексу. Так, у порівняльній таблиці не відображено зміни, які пропонується внести до абзацу другого частини другої статті 27 Закону України «Про дошкільну освіту» (підпункт 146 пункту 13 «Прикінцеві та перехідні положення») та частини другої статті 38 Закону України «Про професійну освіту» (підпункт 149 пункту 13 «Прикінцеві та перехідні положення»). На думку ГНЕУ, це не відповідає вимогам частини шостої статті 91 Регламенту Верховної Ради України щодо змісту порівняльної таблиці до проєкту Кодексу про внесення змін до законів України.

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 та узгодити положення проєкту Кодексу з порівняльною таблицею.

Також ГНЕУ звертає увагу на необхідність узгодження термінології Закону України «Про професійну освіту» із загальним підходом проєкту Кодексу до 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, проєктом Кодексу 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, зазначені положення потребують додаткового опрацювання з метою недопущення зниження рівня соціально-трудових гарантій неповнолітніх працівників.

Ще одне зауваження 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 питання має практичне значення для визначення законодавства, яке застосовується до таких працівників, зокрема в частині регулювання робочого часу та часу відпочинку.

ГНЕУ також звертає увагу на ризик зниження рівня 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, що затверджується Кабінетом Міністрів України, але не зберігає на рівні закону мінімальної гарантії її тривалості. При цьому стаття 135 проєкту Кодексу, на яку пропонується посилатися, встановлює лише верхню межу тривалості відпустки – до 56 календарних днів.

На думку ГНЕУ, скасування 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 передання відповідного питання на підзаконний рівень 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.

Крім того, проєкт потребує техніко-юридичного доопрацювання.

Міністерство освіти і науки України (далі – МОН України) надало зауваження та пропозиції до проєкту Трудового кодексу:

1. Частиною третьою статті 25 проєкту Кодексу пропонується, зокрема, визначити, що «особа, яка досягла 14-річного віку та здобуває освіту відповідного рівня у будь-якій формі, може за письмовою згодою одного з батьків або інших законних представників прийматися для виконання у вільний від навчання час легкої роботи».

Оскільки формулювання «здобуває освіту відповідного рівня» є недостатньо визначеним, МОН України пропонує слова «відповідного рівня» замінити словами «на рівнях, визначених Законом України «Про освіту»».

Також МОН України пропонує частину третю статті 138 проєкту Кодексу доповнити новим пунктом 3 такого змісту:

«3) особам віком до вісімнадцяти років;».

У зв'язку з цим пункти 3, 4 частини третьої статті 138 проєкту Кодексу вважати, відповідно, пунктами 4, 5.

2. Пунктом 5 частини першої статті 54 та статтею 61 проєкту Кодексу пропонується запровадити учнівський трудовий договір. Водночас Закон України «Про професійну освіту» визначає здобувачів професійної освіти як студентів і передбачає студентський трудовий договір. Крім того, положення статті 61 проєкту Кодексу, на думку МОН України, не повною мірою узгоджуються із зазначеним Законом у частині застосування такого договору під час здобуття професійної освіти за дуальною формою та проходження практичної підготовки.

З огляду на це МОН України пропонує у проєкті Кодексу:

у пункті 5 частини першої статті 54 слово «учнівський» замінити словом «студентський»;

статтю 61 викласти в такій редакції:

«Стаття 61. 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 149 пункту 13 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» виключити.

Крім того, абзацом третім підпункту 149 пункту 13 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується виключити частину шосту статті 17 Закону України «Про професійну освіту», якою передбачено можливість отримання винагороди за виконану роботу під час проходження практичної підготовки.

МОН України наголошує, що практична підготовка є обов'язковою складовою освітнього процесу у сфері професійної освіти. **Виключення зазначеної норми може звузити права здобувачів освіти, ускладнити належне правове оформлення відносин із суб'єктами господарювання та створити передумови для використання праці здобувачів без належного правового й фінансового забезпечення.**

У зв'язку з цим МОН України пропонує абзац третій підпункту 149 пункту 13 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу виключити.

3. МОН України вважає, що запропонована заміна терміна «контракт» на «строковий трудовий договір» у положеннях Закону України «Про вищу освіту», які регулюють трудові відносини з керівником закладу вищої освіти, потребує додаткового обґрунтування. Строковість трудового договору характеризує строк його дії, тоді як контракт як особлива форма трудового договору дає змогу визначати додаткові права, обов'язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці, а також умови дострокового припинення договору.

У разі заміни відповідної термінології необхідно забезпечити збереження можливості встановлення цільових показників діяльності керівника, додаткових обов'язків і відповідальності та спеціальних умов дострокового припинення трудових відносин.

Крім того, для узгодження термінології частини третьої статті 42 Закону України «Про вищу освіту» МОН України пропонує слова «визначаючи у контракті» замінити словами «визначаючи у строковому трудовому договорі».

4. МОН України вважає, що положення проєкту Кодексу потребують доопрацювання для забезпечення правової визначеності та узгодженості із законодавством у сфері наукової і науково-технічної діяльності, зокрема щодо правового статусу наукових працівників, конкурсного заміщення посад керівників наукових установ, строкових трудових договорів і режиму робочого часу.

Частиною першою статті 20 проєкту Кодексу передбачено, що «норми цього Кодексу превалюють над однопредметними нормами інших законів України». Водночас частина друга цієї статті передбачає застосування спеціального акта в разі неузгодженості між актами трудового законодавства однакової юридичної сили. На думку МОН України, такі положення створюють правову невизначеність щодо співвідношення Кодексу зі спеціальними законами, які регулюють трудові відносини окремих категорій працівників.

Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» установлює спеціальні правила щодо робочого часу наукових працівників, конкурсного

заміщення посад, діяльності керівників наукових установ, обчислення стажу наукової роботи та укладення трудових договорів. З огляду на це МОН України пропонує частину першу статті 20 проєкту Кодексу викласти в такій редакції:

«1. Норми цього Кодексу застосовуються до трудових відносин з урахуванням особливостей їх регулювання, встановлених іншими законами України. Особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, установлені законом з урахуванням характеру їх професійної діяльності, застосовуються як спеціальні норми, якщо інше прямо не передбачено законом. Застосування таких особливостей не може призводити до звуження змісту та обсягу трудових прав і гарантій працівників, установлених Конституцією та законами України.».

Також МОН України пропонує доповнити статтю 11 проєкту Кодексу положенням такого змісту:

«Особливості трудових відносин наукових та науково-педагогічних працівників, а також керівників наукових установ визначаються цим Кодексом з урахуванням особливостей, установлених законами України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та іншими законами України.».

Щодо строкових трудових договорів і проєктної зайнятості у сфері науки МОН України зазначає, що статті 56 і 57 проєкту Кодексу потребують урахування особливостей наукової діяльності, яка здійснюється в межах проєктів, грантів, державних цільових наукових і науково-технічних програм та міжнародних програм, що мають визначений строк реалізації.

З метою забезпечення правової визначеності МОН України пропонує частину другу статті 56 проєкту Кодексу доповнити пунктом 8 такого змісту:

«8) для виконання наукового, науково-технічного або інноваційного проєкту, гранту, програми чи окремого етапу дослідження, якщо строк виконання відповідних робіт є визначеним та обумовлює строковий характер трудових відносин;».

У зв'язку з цим пункт 8 частини другої статті 56 проєкту Кодексу вважати пунктом 9.

Крім того, МОН України пропонує у частинах четвертій та п'ятій статті 57 проєкту Кодексу після посилання на пункт 7 частини другої статті 56 доповнити посиланням на пункт 8 частини другої статті 56 цього Кодексу, передбачивши, що відповідний виняток застосовується лише за наявності об'єктивно визначеної тривалості робіт та не поширюється на трудові відносини, які за своїм характером є постійними.

Щодо заміни контракту строковим трудовим договором у науковій сфері МОН України наголошує на необхідності збереження спеціального правового змісту контракту, зокрема в частині встановлення показників діяльності керівників наукових установ, їхніх обов'язків щодо виконання програм розвитку установ, умов оцінювання результативності та спеціальних підстав припинення трудових відносин.

З огляду на це МОН України пропонує статтю 56 проєкту Кодексу доповнити окремою частиною такого змісту:

«Законом можуть установлюватися особливості змісту, укладення, зміни та припинення строкових трудових договорів з окремими категоріями працівників, у тому числі керівниками державних і комунальних наукових установ. У випадках, визначених законом, трудовим договором можуть установлюватися додаткові підстави його припинення, у тому числі дострокового, з урахуванням особливостей професійної діяльності відповідної категорії працівників.».

Щодо дослідницької відпустки та дослідницької мобільності МОН України підтримує запровадження відповідного виду відпустки, але вважає, що перелік її підстав у статті 145 проєкту Кодексу має враховувати сучасні форми наукової діяльності, зокрема виконання дослідницьких проєктів, роботу в наукових інфраструктурах, дослідницькі стажування та участь у програмах міжнародної мобільності.

З метою врахування зазначених особливостей МОН України пропонує частину першу статті 145 викласти в такій редакції:

«1. Дослідницька відпустка надається працівникам для здійснення наукової та/або науково-технічної діяльності, підготовки дисертації (або наукових доповідей – у разі захисту наукових досягнень, опублікованих у вигляді монографії або сукупності статей у вітчизняних та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях), монографії, підручника чи іншого наукового результату, виконання наукового або науково-технічного проєкту, проходження дослідницького стажування, участі у програмах дослідницької мобільності та в інших випадках, передбачених законодавством.».

Крім того, МОН України пропонує доповнити статтю 144 проєкту Кодексу положенням такого змісту:

«Направлення наукового або науково-педагогічного працівника на наукове стажування або його участь у програмі міжнародної дослідницької мобільності здійснюється в порядку, визначеному законодавством, із збереженням місця роботи (посади). Гарантії щодо збереження заробітної плати, надання відпустки та компенсації витрат забезпечуються відповідно до законодавства. Додаткові умови можуть визначатися трудовим договором, договором про виконання відповідних робіт, умовами гранту або відповідної програми.».

Також МОН України пропонує в частині п’ятій статті 144 проєкту Кодексу слова «вступних іспитів в аспірантуру» замінити словами «вступних іспитів до закладу вищої освіти/наукової установи з метою підготовки в аспірантурі».

Щодо угод про нерозголошення та неконкуренцію МОН України звертає увагу на необхідність урахування особливостей наукової та інноваційної діяльності. Такі угоди не повинні створювати необґрунтованих перешкод для оприлюднення наукових результатів, академічної та дослідницької мобільності, участі працівників в інших наукових проєктах і трансфері технологій, за умови дотримання законодавства про охорону прав інтелектуальної власності та захист інформації з обмеженим доступом.

У зв’язку з цим МОН України пропонує статтю 51 проєкту Кодексу доповнити положенням такого змісту:

«Угода про нерозголошення не може встановлювати обмеження щодо оприлюднення результатів наукової, науково-технічної або інноваційної

діяльності, які не передбачені законом, договором про виконання відповідних робіт, умовами гранту або іншими правомірними умовами їх фінансування. Оприлюднення таких результатів здійснюється з дотриманням законодавства про охорону прав інтелектуальної власності, захист персональних даних та інформації з обмеженим доступом.».

Крім того, положення проєкту Кодексу щодо неконкуренції МОН України пропонує доповнити нормою такого змісту:

«Угода про неконкуренцію не може обмежувати право працівника на здійснення наукової, науково-технічної, науково-педагогічної або творчої діяльності, участь у наукових та інноваційних проєктах, якщо така діяльність здійснюється з дотриманням законодавства про охорону прав інтелектуальної власності та не передбачає неправомірного використання комерційної таємниці чи іншої інформації роботодавця, щодо якої встановлено режим обмеженого доступу.».

Щодо професійних стандартів МОН України зазначає, що кваліфікаційні вимоги до наукових і науково-педагогічних працівників визначаються не лише професійними стандартами, а й спеціальним законодавством, зокрема вимогами до рівня освіти, наукового ступеня, результатів наукової діяльності та конкурсного заміщення посад.

З огляду на це МОН України пропонує підпункт 2 пункту 7 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу після абзацу шостого доповнити новим абзацом такого змісту:

«Для наукових та науково-педагогічних працівників професійні стандарти застосовуються з урахуванням кваліфікаційних та інших вимог, установлених законодавством у сферах наукової і науково-технічної діяльності та вищої освіти.».

Щодо тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки МОН України наголошує на необхідності збереження наявного рівня трудових гарантій наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників. Частиною третьою статті 135 проєкту Кодексу передбачено надання відповідним категоріям працівників відпустки тривалістю до 56 календарних днів. На думку МОН України, положення має унеможливлювати довільне скорочення встановленої законодавством тривалості відпустки.

З урахуванням наведеного МОН України пропонує частину третю статті 135 проєкту Кодексу викласти в такій редакції:

«3. Керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю, встановленою законодавством залежно від посади до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України. Тривалість такої відпустки визначається відповідно до законодавства для відповідної категорії працівників і не може бути зменшена роботодавцем в односторонньому порядку.».

Щодо підстав припинення трудового договору МОН України звертає увагу на необхідність узгодження частини першої статті 89 проєкту Кодексу, за

якою трудовий договір може бути припинено лише з підстав, визначених Кодексом, із пунктом 6 частини другої цієї статті, який передбачає також підстави, встановлені іншими законами. Для сфери науки це має значення з огляду на спеціальні правила щодо керівників наукових установ і строкової зайнятості працівників, залучених до наукових проєктів та грантів.

У зв'язку з цим МОН України пропонує частину першу статті 89 проєкту Кодексу викласти в такій редакції:

«1. Трудовий договір може бути припинено лише з підстав, визначених цим Кодексом та іншими законами України, а також з підстав, передбачених трудовим договором у випадках, прямо встановлених законом.».

5. Частиною четвертою статті 164 проєкту Кодексу пропонується встановити, що для окремих категорій працівників юридичних осіб, які фінансуються з бюджету, законом може визначатися інший розмір мінімальної заробітної плати. Водночас стаття 157 проєкту Кодексу визначає мінімальну заробітну плату як державну соціальну гарантію, обов'язкову до застосування на всій території України.

З огляду на це МОН України пропонує у частині четвертій статті 164 проєкту Кодексу слова «розмір мінімальної заробітної плати» замінити словами «мінімальний розмір оплати праці».

6. Відповідно до статті 74 Закону України «Про освіту» Єдина державна електронна база з питань освіти (далі – Електронна база) є інтегрованою інформаційною системою у сфері освіти, яка містить реєстри суб'єктів освітньої діяльності, здобувачів освіти, документів про освіту та інші складові й забезпечує електронну інформаційну взаємодію з державними реєстрами та інформаційними системами в обсязі й випадках, визначених законом.

Абзацом тринадцятим підпункту 1 пункту 7 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачено, що «Єдиний реєстр кваліфікацій – Класифікатор професій забезпечує обмін аналітичними, агрегованими даними, а також електронну інформаційну взаємодію з Єдиною державною електронною базою з питань освіти, Єдиною інформаційно-аналітичною системою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, Реєстром застрахованих осіб, Єдиним порталом вакансій EURES (Європейської мережі служб зайнятості), інформаційною системою органів державної статистики, інформаційно-комунікаційними системами Пенсійного фонду України».

Водночас зазначена норма не визначає мети, порядку та обсягу відомостей для організації електронної інформаційної взаємодії з Електронною базою. У зв'язку з цим МОН України вважає, що абзац тринадцятий підпункту 1 пункту 7 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу потребує доопрацювання.

7. Окремо МОН України звертає увагу на доцільність у частині першій статті 16 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» слова «повну вищу юридичну освіту» замінити словами «вищу юридичну освіту ступеня магістра». Водночас МОН України зазначає, що відповідне термінологічне уточнення стосується всього тексту зазначеного Закону.

Зауваження та пропозиції, надані **освітнім омбудсменом** до проєкту Трудового кодексу України (далі – проєкт Кодексу), 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 працівника запропоновано викласти частину другу статті 115 проєкту Трудового кодексу України (далі – проєкт Кодексу) 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».

Для узгодження частини другої статті 61 Закону України «Про освіту» з частиною четвертою статті 157 проєкту Кодексу запропоновано доповнити пункт 114 Прикінцевих та перехідних положень проєкту Кодексу положенням про викладення частини другої статті 61 Закону України «Про освіту» 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 чіткого визначення ознак (форм) мобінгу запропоновано викласти визначення цього поняття в частині сьомій статті 5 проєкту Кодексу в 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».

Для 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) додати пункт 5 до частини першої статті 101 такого змісту:

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

3) додати пункт 6 до частини першої статті 101 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) пункт 114 прикінцевих та перехідних положень проєкту Трудового кодексу України доповнити 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) пункт 114 прикінцевих та перехідних положень проєкту Трудового кодексу України доповнити 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) пункт 114 прикінцевих та перехідних положень проєкту Трудового кодексу України доповнити 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.».

Крім того, Освітній омбудсмен наголосила на необхідності окремого врегулювання у проєкті Кодексу питання сумісництва педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (далі – Уповноважений ВРУ з прав людини) підтримує проєкт Трудового кодексу України за умови врахування наданих зауважень і пропозицій. Частина з них стосується захисту прав неповнолітніх працівників та трудових гарантій працівників закладів освіти.

Уповноважений ВРУ з прав людини звертає увагу на неузгодженість положень статей 25 і 61 проєкту Трудового кодексу України щодо віку, з якого особа може набувати статусу працівника та укладати учнівський трудовий договір.

Стаття 25 проєкту 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 61 проєкту визначає, що учнівський трудовий договір не може бути укладено з особою віком до 14 років.

У зв'язку з цим Уповноважений ВРУ з прав людини пропонує уточнити визначення поняття «працівник», передбачивши можливість набуття відповідного статусу особами віком від 14 років за умови дотримання встановлених законом обмежень та особливих умов праці.

Крім того, відповідно до статті 106 проєкту батьки, інші законні представники неповнолітнього працівника, а також відповідні державні органи чи органи місцевого самоврядування в межах їх компетенції мають право вимагати припинення трудового договору, якщо його продовження може завдати шкоди здоров'ю неповнолітнього, загрожувати його безпеці або розвитку чи порушувати освітній процес.

Для посилення захисту неповнолітніх працівників запропоновано уточнити цю норму, передбачивши можливість припинення трудового договору також у разі виникнення ризиків для фізичного та психологічного здоров'я, повноцінного розвитку дитини або негативного впливу на її освітній процес.

Уповноважений ВРУ з прав людини звертає увагу на положення статті 192 проєкту, якою передбачено обов'язок роботодавця за власні кошти організовувати та забезпечувати проходження медичних оглядів працівниками, які відповідно до законодавства підлягають періодичним медичним оглядам. Такі огляди мають проводитися в робочий час зі збереженням місця роботи (посади) та заробітної плати.

Водночас, на думку Уповноваженого ВРУ з прав людини, проєкт не врегульовує належним чином гарантії працівників під час проходження попередніх медичних оглядів при прийнятті на роботу та позачергових медичних оглядів, а також порядок організації й фінансування медичних оглядів працівників бюджетних установ, зокрема закладів освіти.

Уповноважений ВРУ з прав людини зазначає, що необхідність проходження медичного огляду як умови допуску педагогічного працівника до роботи має супроводжуватися належним механізмом фінансування таких оглядів і гарантіями відшкодування відповідних витрат працівникові. Також порушено питання визначення механізму контролю за організацією та фінансуванням профілактичних медичних оглядів працівників бюджетних установ з боку роботодавців і засновників закладів освіти.

Узагальнюючи наведені зауваження, Уповноважений ВРУ з прав людини вважає, що проєкт Трудового кодексу України потребує доопрацювання з метою забезпечення належного захисту трудових прав і соціальних гарантій працівників, зокрема неповнолітніх працівників та працівників закладів освіти, а також недопущення звуження змісту й обсягу наявних прав і свобод.

Національна академія наук України (далі – НАН України) надала пропозиції та зауваження до проєкту Трудового кодексу України, 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» та профспілки працівників НАН України.

Зокрема, НАН України звертає увагу, що **перелік основних прав працівників, визначений статтею 26 проєкту, доцільно доповнити правом на належне облаштування робочого місця, зокрема на забезпечення необхідним майном, обладнанням і технічними засобами для виконання трудових обов'язків**.

Крім того, НАН України пропонує **вилучити словосполучення «наймана праця» у відповідних відмінках із тексту проєкту Кодексу**.

Національна академія правових наук України (далі – НАПрН України) надала пропозиції до проєкту Кодексу, підготовлені фахівцями Науково-дослідного інституту вивчення проблем злочинності імені академіка В.В. Сташиса НАПрН України.

Зокрема, НАПрН України наголошує на необхідності **узгодження положень проєкту Кодексу з нормами Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо дистанційного режиму праці наукових працівників**. Зазначається, що використання у проєкті терміна «дистанційна робота», а в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» терміна «дистанційний режим праці» може спричинити неоднозначне тлумачення відповідних норм і неправильне застосування до наукових працівників положень про дистанційну (надомну) роботу.

Для запобігання таким випадкам НАПрН України пропонує **доповнити статтю 63 проєкту Кодексу частиною п'ятнадцятою такого змісту**:

«Дія цієї статті не поширюється на роботу наукових працівників на умовах дистанційного режиму праці».

Національна академія педагогічних наук України повідомила про відсутність пропозицій та зауважень до проєкту Кодексу.

Профспілка працівників освіти і науки України (далі – Профспілка) надала низку зауважень та пропозицій до проєкту Трудового кодексу України.

Зокрема, **на думку Профспілки, проєкт передбачає звуження гарантій права на відпочинок для багатьох категорій працівників.** Мінімальні межі тривалості додаткових відпусток за роботу зі шкідливими умовами та за особливий характер праці не визначено, відпустку за ненормований робочий день вилучено, а тривалість соціальної відпустки працівникам, які мають дітей, скорочено з 10 до 7 днів (загальна тривалість відповідних відпусток – із 17 до 10 днів). Крім того, перелік випадків обов'язкового надання відпусток без збереження заробітної плати звужено до чотирьох, а за відсутності колективного договору графік відпусток затверджує роботодавець. **Також у проєкті не передбачено особливостей надання відпусток в умовах воєнного стану.**

На думку Профспілки, проєкт також зміщує баланс відповідальності на користь роботодавця. Зокрема, виключено проміжні дисциплінарні заходи, унаслідок чого повторне порушення трудової дисципліни протягом року може стати підставою для звільнення. Розширено випадки повної матеріальної відповідальності працівників (пункти 8 і 10 частини першої статті 196 проєкту), зокрема за шкоду, завдану діями, що не належать до трудових обов'язків, а також за обладнання для дистанційної роботи; передбачено можливість стягнення його балансової вартості. Водночас відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати обмежено, а відшкодування моральної шкоди у випадках дискримінації чи мобінгу пов'язано з наявністю відповідного судового рішення (стаття 204 проєкту). **Крім того, Профспілка звертає увагу на відсутність санкцій за порушення прав профспілок.**

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, визначений головним комітетом з підготовки проєкту Кодексу, на засіданні 26 вересня 2026 року (протокол № 250) ухвалив рішення рекомендувати Верховній Раді України проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026), поданий Кабінетом Міністрів України, за результатами розгляду в першому читанні прийняти за основу.

Комітет зазначає, що проєктом Кодексу не передбачено заміни слів «законодавства про працю» словами «трудового законодавства» в окремих положеннях Закону України «Про професійну освіту».

З огляду на зазначене Комітет пропонує внести відповідні зміни 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, розглянувши на своєму засіданні 19 жовтня 2026 року проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026), поданий Кабінетом Міністрів України, та надані до нього експертні висновки, запропонував Комітету Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій рекомендувати Верховній Раді України за результатами розгляду в першому читанні зазначений проєкт Закону прийняти за основу.

Заслухавши інформацію директора Департаменту праці та трудової міграції Міністерства економіки та довкілля України Борщенко Т.І., голови підкомітету з питань вищої освіти Гришиної Ю.М., обговоривши порушене питання, **Комітет Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій ухвалив:**

1. Рекомендувати Верховній Раді України:

1.1. Відповідно до пункту 1 частини першої статті 114 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026), поданий Кабінетом Міністрів України, за результатами його розгляду в першому читанні прийняти за основу.

1.2. Доручити Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, який визначено головним комітетом з підготовки проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026), поданого Кабінетом Міністрів України, доопрацювати його до другого читання з урахуванням пропозицій і поправок суб'єктів права законодавчої ініціативи та пропозицій, висловлених у цьому Висновку, відповідно до частини першої статті 116 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України».

2. Направити цей Висновок, висновки 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**