

ЗАКЛАД ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ (ЯСЛА-САДОК)
«СОНЕЧКО» СЕЛА ГЕРОНИМІВКА
РУСЬКОПОЛЯНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ЗАРЕЄСТРОВАНО

Руськополянською сільською радою

Реєстраційний № 01 від 04/2025

Керівник реєструючого органу

Сільський голова Олег ГРИЦЕНКО



Додатки до колективного договору
між керівництвом та трудовим колективом
закладу дошкільної освіти (ясла-садок) «Сонечко»
села Геронимівка
на 2025-2026 роки

Схвалено загальними зборами
трудового колективу
Протокол № 2
від 03. 04. 2025 року

Директор закладу дошкільної освіти
(ясла-садок) «Сонечко» с. Геронимівка



Любов КУЗЬМІНСЬКА

Голова первинної профспілкової організації
закладу дошкільної освіти (ясла-садок)



«Сонечко» с. Геронимівка

Тетяна КРИЖАНІВСЬКА

ПЕРЕЛІК

Додатків із змінами до колективного договору на 2025-2026 роки

№ додатку	Найменування додатків	сторінка
1	Склад робочої комісії з контролю за виконанням Колективного договору	1
2	Нормування і оплата праці	2
3	Особливості надання відпусток під час воєнного стану	3
4	Перелік професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці	8
5	Додаток до колективного договору з розділу «Організація трудових відносин в умовах воєнного стану»	9

Додаток № 2
до колективного договору на 2025-2026 роки



ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкової організації
ЗДО «Сонечко»
Гегяна КРИЖАНІВСЬКА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ЗДО «Сонечко»
Любов КУЗЬМІНСЬКА

Нормування і оплата праці

На час дії воєнного стану медичному працівнику закладу дошкільної освіти «Сонечко», яка працює офлайн, встановлена доплата у розмірі 20% посадового окладу, за умови проходження онлайн-курсу «Ведення поширених психічних розладів на первинному рівні медичної допомоги із використанням керівництва mhGAP».

Відповідні зміни внесено 26 грудня 2023 року до постанови КМУ «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти» від 03.02.2021 р. № 67. Йдеться про медичних працівників закладів освіти державної і комунальної форми власності, які здійснюють свої обов'язки безпосередньо на робочому місці в закладах освіти, у яких освітній процес здійснюється за очною, поєднанням очної та дистанційної форми здобуття освіти.

Під час очного навчання та непередбачуваних ситуацій, до прикладу повітряних тривог, діти можуть відчувати різке погіршення фізичного або психічного стану. Для збільшення доступу дітей до послуг з охорони ментального здоров'я, уряд нараховуватиме доплату у 20% посадового окладу медпрацівникам, які пройшли навчання за відповідним курсом ВООЗ та надаватимуть кваліфіковану допомогу дітям, які перебувають у стресовому психо-емоційному стані».

Додаток № 3
до колективного договору на 2025-2026 роки

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкової організації
ЗДО «Сонечко»
Тетяна КРИЖАНІВСЬКА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ЗДО «Сонечко»
Любов КУЗЬМІНСЬКА



ТРУДОІ ВІДНОСИНИ, РОБОЧИЙ ЧАС, РЕЖИМ ПРАЦІ І ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Особливості надання відпусток під час воєнного стану

Ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX надано можливість роботодавцю у період дії воєнного стану обмежити працівнику щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

- Залишилась чинною й норма, що у разі більшої ніж 24 календарних дні основної відпустки, надання не використаних у період дії воєнного стану її днів переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.
- Але запроваджено новизну, що за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Ст. 12 закону також доповнено нормою, яка стосується інших видів відпусток. Зокрема, у період воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, передбачену абзацом першим цієї частини, тобто понад 24 календарних дні, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати.

Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

- Тобто у працівника залишається право на використання основної відпустки та інших видів відпусток повної тривалості або ж їх залишків після закінчення воєнного стану.

Стосовно роботодавця, то обмеження тривалості щорічних відпусток та надання відпусток без збереження заробітної плати не є його обов'язком, оскільки закон його не зобов'язує обмежувати тривалість щорічних основної та додаткових відпусток, а передбачає лише можливість такого обмеження.

При цьому зазначені обмеження у тривалості відпусток, наданні відпустки без збереження заробітної плати замість щорічних оплачуваних відпусток не застосовуються до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

- Чинною залишається норма про виплату грошової компенсації за всі не використані працівником дні щорічних основної та додаткових відпусток відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки» при його звільненні у період дії воєнного стану.

Право роботодавця відмовити у період дії воєнного стану працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) поширено на випадки, коли працівник залучений до робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). За попередніми нормами відмовити можна було лише у разі залучення працівника до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

- Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання тепер встановлюється не лише нормативно-правовими актами України, а й трудовим та/або колективним договором (ч. 2 ст. 76 КЗпП).

Відпустка за власний рахунок

Максимальний строк відпустки без збереження заробітної плати, яка може надаватися працівнику за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, збільшено з 15 до 30 календарних днів на рік (ч. 2 ст. 84 КЗпП, ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки»).

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження, як раніше, строку 30 днями - тривалість такої відпустки визначається угодою сторін (ч. 4 ст. 84 КЗпП).

Але час такої відпустки без збереження заробітної плати вже не буде зараховуватися до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п 4 ч.1 ст. 9 закону «Про відпустки».

Перенесення робочих та вихідних днів

Відповідно до змін до ст. 67 КЗпП перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених цим Кодексом, визначається трудовим та/або колективним договором. У разі відсутності відповідного положення у трудовому та/або колективному договорі перенесення вихідних та робочих днів здійснюється за наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників.

Водночас вилучено норми, за якими Кабмін рекомендував роботодавцям переносити вихідні та робочі дні на підставі видання наказу про перенесення.

Відпустка для участі у спортивних змаганнях

У новій редакції викладено статтю 77-1 КЗпП та статтю 15-1 Закону України «Про відпустки», які регулюють відпустки для підготовки та участі в змаганнях. Їх надають працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпустки для підготовки та участі в спортивних змаганнях визначаються трудовим та/або колективним договором (раніше ці правила визначав Кабмін).

Відпустка при народженні дитини

Оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається тепер не пізніше трьох місяців з дня народження дитини (ст. 77-3 КЗпП, ст. 19-1 Закону про відпустки).

Батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, для отримання такої відпустки буде потрібно надати на підтвердження указаних обставин заяву матері дитини та свідоцтво про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини.

Окрім чоловіка чи батька дитини таку відпустку можуть надати на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини, одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка для профспілкового навчання

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, будуть надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів з компенсацією

середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання (ч. 7 ст. 252 КЗпП).

Компенсація за відпустки для призваних на військову службу

За невикористані щорічні відпустки (ст. 83 КЗпП, ст. 24 Закону України «Про відпустки») з'явилося нове правило: працівникам, призваним на військову службу, за їхнім бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу.

Йдеться про призов на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом.

Відпустка після звільнення з військової служби

Перелік відпусток без збереження заробітної плати, які за бажанням працівника надаються в обов'язковому порядку (ч. 1 ст. 25 Закону України «Про відпустки») доповнили відпусткою тривалістю до 60 календарних днів для працівників, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації.

Період перебування у цій відпустці, включається до страхового стажу (абз. 6 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Скасовано збереження заробітку педагогів-військовослужбовців

Із частини другої ст. 57 Закону України «Про освіту», якою гарантовано збереження попереднього середнього заробітку для педагогічних та науково-педагогічних працівників, вилучено період проходження ними військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період.

Аналогічний період військової служби вилучено з частини третьої ст. 63 Закону України «Про фахову передвищу освіту», яка гарантувала збереження середнього заробітку за педагогічними, науково-педагогічними чи іншими працівниками закладів фахової передвищої освіти.

- Тому нині за час проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період за педагогічними і науково-

педагогічними та іншими працівниками попередній середній заробіток не зберігається.

Незважаючи на втрату чинності Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» після припинення або скасування воєнного стану, його норми мають певні винятки:

- правила щодо відпусток, встановлені в ст. 12 Закону втраять чинність з моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану;
- частина четверта статті 13 та стаття 15 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» втраять чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Тривалість відпустки

керівні працівники навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічні, науково-педагогічні працівники та наукові працівники	до 56
особи з інвалідністю I і II груп	30
особи з інвалідністю III групи	26
особи віком до 18 років	31
сезонні і тимчасові працівники	пропорційно до відпрацьованого ними часу
всі працівники	не менш як 24

- деякі категорії працівників закладів
- дошкільної освіти (вихователь - методист,
- керівник музичний, інструктор з
- фізкультури, практичний психолог, директор)

42

Додаток № 4
до колективного договору на 2025-2026 роки

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкової організації
ЗДО «Сонечко»
Тетяна КРИЖАНІВСЬКА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ЗДО «Сонечко»
Любов КУЗЬМІНСЬКА

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці

№ п/п	Назва роботи, посада	Тривалість відпустки в календарних днях	Тривалість додаткової відпустки	Тривалість щорічної відпустки
1.	завідувач господарства	24	7	31
2.	директор ЗДО	42	7	49
3.	вихователь-методист	42	4	46
4.	Голова ПК		3 (за громадську роботу)	

(Закон України «Про відпустки» стаття 8 «Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість».

Додаток №1 до Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки)

Постанова км України №1290 від 17.11.1997 року «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, зайнятості яких дає право на щорічні додаткові відпустки із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці»

Додаток № 5
до колективного договору на 2025-2026 роки

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкової організації
ЗДО «Сонечко»
Гетяна КРИЖАНІВСЬКА

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ЗДО «Сонечко»
Любов КУЗЬМІНСЬКА

Розділ. Організація трудових відносин в умовах воєнного стану

Організація трудових відносин в умовах воєнного стану - це особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України, а саме «У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці» та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку

У період воєнного стану може встановлюватися п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, форма навчання.

Час початку і закінчення щоденної роботи визначається роботодавцем.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 України «Про відпустки».

Робота в нічний час

У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

Норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України застосовуються. А саме: «При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці.

Оплата праці

Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований.

Зупинення дії окремих положень колективного договору

На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки" «За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік».

Відпустки

Надання щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік, а якщо тривалість щорічної основної відпустки становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану;

- роботодавець має право відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки;
- у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки;
- роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Призупинення дії трудового договору

Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Умови:

- абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю - надавати роботу, працівникові - виконувати роботу);
- ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник;
- на строк не більше ніж період дії воєнного стану;
- оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця;
- роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи (у разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану) .

Діяльність профспілок

У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів. «Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань».

Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану

Для забезпечення дотримання основоположних прав працівників у трудових відносинах, зокрема - в умовах воєнного стану, а також з метою легалізації зайнятості та виплати заробітної плати ухвалено рішення про відновлення заходів контролю Держпраці з обмеженого переліку підстав та питань.

Інспектори праці здійснюватимуть позапланові заходи державного нагляду (контролю), а саме - перевірятимуть дотримання вимог законодавства:

- в частині додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;
- з питань виявлення неоформлених трудових відносин;
- з питань законності припинення трудових договорів.

Умови здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану:

- звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави;
- доручення Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єктів господарювання у відповідній сфері у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави;
- настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання;
- звернення посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства у випадках, коли право на подання такого звернення передбачено законом; звернення профспілки.