



ОСНОВНІ НОВАЦІЇ ЗАПРОПОНОВАНОГО ЗАКОНУ ПРО ПРАЦЮ

28 грудня до Верховної Ради надійшов урядовий проект Закону про працю (№ 2708). У пояснювальній записці автори зауважили, що КЗпП 1971 року є радянським як за змістом, так і за духом і формувався в умовах індустріальної економіки та існування системних великих підприємств. Тому в нинішніх умовах є нагальна необхідність адаптувати трудове законодавство до потреб нових відносин та нових сфер економіки.

Які основні новації та зміни пропонують урядовці?

Протидія дискримінації

Забороняється упереджене ставлення та мобінг працівників, зокрема психологічний та економічний тиск, цькування, висміювання, наклеп, ізоляція, **приниження гідності**, створення ворожої, образливої атмосфери, нестерпних умов праці, умисний, систематичний та необґрунтований **нерівномірний розподіл навантаження** і завдань між працівниками, що виконують аналогічну роботу, **нерівна оплата праці** за аналогічну працю або працю рівної цінності.

Дискриміновані особи можуть звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, **відшкодування матеріальної та моральної шкоди**, навівши факти дискримінації, упередженого ставлення, мобінгу. **Обов'язок доказування відсутності цих фактів покладається на роботодавця. Довести відсутність дискримінації та мобінгу має роботодавець.**

Електронні трудові книжки та електронні трудові договори

Трудова діяльність працівників обліковується в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається українською мовою у двох примірниках та може бути електронним.

7 видів трудових договорів

1. Безстроковий.
2. Строковий — укладається на час виконання певної роботи, але не більше ніж на 5 років. Зокрема, такий договір укладається з працівниками патронатної служби.
3. Короткостроковий — укладається на строк до двох місяців. Роботодавець має право за власною ініціативою його розірвати, навіть якщо працівник не порушує трудові обов'язки. Про це треба попередити за три календарні дні у письмовій формі або визначеними в договорі засобами електронного зв'язку.
4. Сезонний — укладається для виконання робіт, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує восьми місяців підряд.
5. **З нефіксованим робочим часом** — обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи, без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно.

Один роботодавець (як юрособа, так і ФОП) може укласти не більше 1/10 загальної кількості трудових договорів.

6. Учніський трудовий договір — укладається на строк до 6 місяців.
7. **Договір з домашнім працівником** — укладається при використанні домашньої праці — обслуговування домашнього господарства (сім'ї). Якщо таке обслуговування займає менше 80 годин на місяць, це не вважається домашньою працею.

Строк випробування, як і раніше, не може перевищувати трьох місяців. До нього **не зараховуються дні**, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини. Разом з тим, випробування не можна встановлювати для вагітних, осіб, молодше 18 років.

Неоформлені працівники

Встановлюються **ознаки наявності трудових відносин**:

- 1) особі регулярно виплачується винагорода у грошовій або натуральній формі за роботу, виконувану (послуги, надані) в інтересах іншої особи;
- 2) особисте виконання особою роботи (надання послуг) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженої нею особи;
- 3) робота виконується (послуги надаються) на визначеному особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою, робочому місці з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 4) особа виконує роботи (надає послуги) аналогічні за змістом та характером роботи, що виконуються штатними працівниками роботодавця;
- 5) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою;
- 6) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою.

Перевірки

Державна інспекція праці продовжуватиме здійснювати державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства.

Інспектори праці, пред'явивши службове посвідчення, мають право **безперешкодно, без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати будь-які робочі місця**, ознайомлюватися з оригіналами та робити копії актів роботодавця, наодинці або у присутності свідків ставити роботодавцеві та працівникам запитання, вносити роботодавцям письмову вимогу або припис про усунення виявлених порушень тощо.

Інспекційні відвідування проводяться з таких підстав:

- 1) за зверненням фізичної особи про порушення стосовно неї трудового законодавства;
- 2) за рішенням керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційних відвідувань виключно з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої від органів державної влади та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством;
- 3) за рішенням суду;
- 4) за зверненням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- 5) за запитом народного депутата;
- 6) у разі невиконання вимог припису.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Про таке рішення працівника слід письмово повідомити (в тому числі й електронно) у строк:

- 1) не менше ніж 15 днів — якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 6 місяців;
- 2) не менше ніж 30 днів — якщо праця триває понад 6 місяців;
- 3) не менше ніж за 60 днів — якщо працівник відслужив понад п'ять років;
- 4) не менше ніж за 90 днів — якщо робітник пропрацював понад 10 років.

Робочий час

Фіксується робочий час протягом 40 годин в семиденний період. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки діяльності.

Надурочні роботи (коли перевищена тривалість зміни, робочого дня) оплачуються у підвищеному розмірі, визначеному трудовим або колективним договором. При цьому оплата праці має бути принаймні на 20% вищою за ставку. Зараз при почасовій оплаті праці робота в надурочний час оплачується за перші дві години в полуторному розмірі, а за наступні години в подвійному.

До роботи в нічний час дозволять залучати жінок з дітьми до трьох років.

Запроваджуються гнучкий режим робочого часу, дистанційна (надомна) робота. Розмір оплати

за роботу у вихідні дні встановлюватиметься трудовим договором, а не імперативно оплачуватиметься в подвійному розмірі.

Вихідні та відпустка

Скорочуються обов'язкові вихідні дні — до 24 годин (на противагу 42 годинам). Тобто передбачено один вихідний день, замість двох. Дні щотижневого відпочинку встановлюють у трудовому або колективному договорі.

Перелік святкових днів не зміниться, але переноси робочих днів визначатимуться індивідуально за згодою сторін згідно з умовами трудового договору.

Мінімальна тривалість щорічної відпустки залишиться 24 календарних дні. Порядок та умови її надання та поділу визначаються трудовим договором. Таким чином, 14-денна безперервна частина відпустки, не буде обов'язковою, якщо інше передбачено трудовим договором.

Відпустка за власний рахунок збільшиться з 15 до 30 календарних днів на рік.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Розірвати трудовий договір можна, попередивши про це роботодавця письмово (в тому числі електронно) не менше ніж за два тижні (в договорі можна передбачити інший строк). Перелік поважних причин припинення трудових відносин таким шляхом може бути встановлений трудовим або колективним договором.

Трудовим та/або колективним договором може бути передбачено перелік поважних причин, відповідно до яких працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, про який він просить.

Забороняється шляхом застосування мобінгу (цькування), насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до розірвання трудового договору з його ініціативи проти його волі.

Підготоване за матеріалами сайту <https://hrliga.com/>