

## ПОСТАТЕЙНІ ПРОПОЗИЦІЇ

до проекту Трудового кодексу після першого читання 5.11.2015 р.  
(в додаток до запропонованих ФПУ)

Стаття проекту Трудового кодексу	Пропозиції ЦК ПМГУ	Обґрунтування
<p><b>Стаття 58. Обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію, визначити робоче місце та видати наказ про прийняття його на роботу</b></p> <p>2. Про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в семиденний строк з дня початку роботи, а на його вимогу - надати копію наказу (розпорядження).</p>	<p>Доповнити частину 2 словами: « та повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».</p>	<p>Нині діюча норма ст. 24 КЗпП, прийнята з метою легалізації трудових відносин</p>
<p><b>Стаття 64. Види зміни умов трудового договору</b></p> <p>2. Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни обов'язків, що покладаються на працівника не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника.</p>	<p>Частину 2 виключити</p>	<p>Посада є обов'язковою умовою трудового договору, тому в односторонньому порядку не може бути змінена (ст. 33 проекту). Тим більше, що зміна назви посади може вплинути на пільгове пенсійне забезпечення</p>
<p><b>Стаття 67. Право працівника на переведення на іншу роботу на підставі медичного висновку</b></p>		

<p>2. За наявності медичного висновку на підставі заяви працівника роботодавець зобов'язаний перевести працівника на легшу роботу або на роботу з іншими умовами праці без обмеження строку відповідно до медичного висновку. Роботодавець не має права відмовити працівникові в переведенні на іншу роботу відповідно до медичного висновку за наявності такої роботи <b>або можливості створити відповідне робоче місце.</b></p> <p>3. У разі відмови працівника від переведення на роботу з іншими умовами праці або відсутності у роботодавця відповідної роботи трудовий договір припиняється відповідно до пункту 1 частини першої статті 93 цього Кодексу.</p>		<p>Не зрозуміло як працівник зможе реалізувати норму про <b>«можливості створити відповідне робоче місце»</b>, тим більше, що в частині 3 передбачено, що можна звільнити працівника в разі відсутності відповідної роботи?</p>
<p><b>Стаття 86. Право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням</b></p> <p>1. За наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, репрофільювання, зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників)</p>	<p>Частина 1 викласти:</p> <p>1. За наявності зміни умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, <b>викликаних виробничою потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці</b> (ліквідація, <b>банкрутство,</b> злиття, поділ, репрофільювання, скорочення чисельності або штату працівників)</p>	<p>Приведено у відповідність до Конвенції МОП № 158</p>

<p>трудоий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням.</p>	<p>трудоий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням.</p>	
<p><b>Стаття 99. Припинення трудових відносин у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу</b></p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний звільнити з роботи працівника у зв'язку з призовом чи вступом його на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу після отримання заяви працівника та документа, що підтверджує зазначені обставини. Звільнення працівника здійснюється не пізніше наступного дня після подання заяви, якщо в ній не визначено інший строк.</p>	<p>Статтю привести до діючої норми</p>	<p>За нині діючою нормою за такими працівниками зберігається робоче місце, зарплата...</p>
<p><b>Стаття 142. Підсумований облік робочого часу</b></p> <p>2. Підсумований облік робочого часу запроваджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі його відсутності – з іншим</p>	<p>Частина 2 викласти:  «2. Підсумований облік робочого часу <b>встановлюється в колективному договорі, а якщо він не укладається роботодавець повинен погодити запровадження підсумованого обліку з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим</b></p>	<p>Якщо відсутня профспілкова організація чи вільно обрані представники, то хто ж буде укладати колективний договір?</p>

<p>уповноваженим на представництво органом/вільно обраними представниками (представником) працівників. У разі їх відсутності, це питання може бути врегульовано колективним договором.</p>	<p>представником), а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/вільно обраними представниками (представником) працівників.»</p>	
<p><b>Стаття 156. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку</b>  1. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може бути меншою 12 годин.  У разі переходу з однієї зміни в іншу тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою подвійної тривалості робочого часу у попередній зміні з урахуванням часу перерви для відпочинку і харчування. Це правило не поширюється на випадки застосування підсумованого обліку робочого часу.</p>	<p>Перше речення частини 1 викласти в редакції: «Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може бути меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні.»</p>	<p>Це діюча норма і вона вища за пропонувану (мінімум 16 годин), тому не можна погіршувати права працівників. Цією нормою узаконюється 12-годинний робочий день</p>
<p><b>Стаття 159. Заборона залучення працівників до роботи у вихідні дні</b>  1. Забороняється залучати працівників до роботи у дні, які є для них вихідними.  3. <i>В інших випадках залучення працівників до роботи у дні, які є для них</i></p>	<p>Виключити частину 3</p>	<p>На жаль наші працівники ще не можуть протистояти роботодавцю, тому будуть</p>

<p><i>вихідними, допускається лише за наявності письмової згоди працівника.</i></p>		<p>давати згоду під тиском і тоді нівелюється частина 1 цієї статті</p>
<p><b>Стаття 165. Види відпусток</b>  1. Установлюються такі види відпусток:  5) соціальні відпустки:  у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 192 цього Кодексу);  для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 194 цього Кодексу);  у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 196 цього Кодексу);  працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 197 цього Кодексу);  інші соціальні відпустки (особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, одному з батьків дитини, якій встановлено інвалідність, пов'язану з Чорнобильською катастрофою тощо);</p>	<p>Пункт 5 частини 1 доповнити відпустками окремим категоріям ветеранів війни та новою статтею після статті 197</p>	<p>Це нині діюча норма статті 77-2 КЗпП</p>
<p><b>Стаття 167. Визначення тривалості відпусток</b>  2. Дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160</p>		

<p>цього Кодексу), при визначенні тривалості щорічної трудової відпустки, соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 197 цього Кодексу), і заохочувальної відпустки (стаття 199 цього Кодексу) не враховуються.</p>	<p>Посилання на статтю 199 змінити на 187</p>	<p>Стаття 199 передбачає відпустки без збереження заробітної плати</p>
<p><b>Стаття 171. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості</b></p> <p>1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:</p> <p>1) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських структурних підрозділів інших підприємств, а також лісництв за списком робіт, професій і посад, що затверджується Кабінетом Міністрів України, - тривалістю 28 календарних днів;</p> <p>2) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби</p>		<p>Відпустки подовженої тривалості не приведені у відповідність із збільшенням основної відпустки до 28 к.д.</p>

- тривалістю 30 календарних днів;

3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, - тривалістю 26 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше - 28 календарних днів;

4) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам - тривалістю до 56 календарних днів у порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;

5) інвалідам I і II групи - тривалістю 30 календарних днів, інвалідам III групи - 26 календарних днів;

6) особам віком до вісімнадцяти років - тривалістю 31 календарний день.

2. Законом може бути встановлена подовжена тривалість щорічної основної трудової відпустки для інших категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які працюють на території, що зазнала радіоактивного забруднення, та інших).

<p><b>Стаття 187. Заохочувальні відпустки</b></p> <p>3. За ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у частині другій цієї статті, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно.</p>	<p>Частина 3 виключити</p>	<p>Часткова оплата відпустки може дати можливість роботодавцю відправляти людей у відпустки на свій розсуд з мізерною оплатою</p>
<p><b>Стаття 197. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи</b></p> <p>3. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, надається понад тривалість щорічної трудової відпустки та заохочувальної відпустки і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 184 цього Кодексу.</p>	<p>Слова «статтею 184» замінити на «<b>статтею 183</b>»</p>	<p>Редакційна правка</p>
	<p>Доповнити статтею 197-1  <b>Стаття 197-1 Соціальна відпустка окремим категоріям ветеранів війни</b>  <b>1. Учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни,</b></p>	<p>Така відпустка передбачена діючим законодавством</p>



	<p>гарантії їх соціального захисту», надається оплачувана відпустка тривалістю 14 календарних днів на рік без урахування днів державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу).</p> <p>2. Соціальна відпустка окремим категоріям ветеранів війни, надається понад тривалість щорічної трудової відпустки та заохочувальної відпустки і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 183 цього Кодексу.</p>	<p>А також визначено порядок її надання</p>
<p><b>Стаття 202. Встановлення, заміна і перегляд норм праці</b></p> <p>5. Про запровадження нових і заміну встановлених норм праці роботодавець повідомляє працівників не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження. Це правило не поширюється на норми, що встановлюються на разові, тимчасові та термінові роботи, а також на випадки зниження норм праці у зв'язку з погіршенням організаційно-технічних умов або виявленням помилки при встановленні норм праці.</p>	<p>В частині 5 виключити слова <i>«а також на випадки зниження норм праці у зв'язку з погіршенням організаційно-технічних умов»</i></p>	<p>Ця норма може використовуватись безконтрольно роботодавцем і погіршувати становище працівника</p>

<p><b>Стаття 248. Гарантійні виплати за час відпустки та замість невикористаної відпустки</b></p> <p>3. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічних трудових відпусток, а також соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи.</p> <p>У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за невикористані ними дні щорічних трудових відпусток з розрахунку повної їх тривалості.</p> <p>За бажанням працівника частина щорічної трудової відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної трудової відпустки не повинна бути меншою ніж 24 календарні дні.</p> <p>Особам віком до вісімнадцяти років</p>	<p>В абзаці третьому частини 3 цифри «24» замінити на «<b>28</b>»</p>	<p>Мінімальна відпустка становить 28 к.д.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

<p>заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.</p> <p>У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних трудових відпусток, а також соціальної відпустки працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям, виплачується членам його сім'ї, а у разі їх відсутності входить до складу спадщини.</p>		
<p><b>Стаття 250. Гарантії працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків</b></p> <p>3. За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до оголошення рішення про демобілізацію, але не більше одного року, зберігаються місце роботи,</p>	<p>В частині 3 слова <i>«але не більше одного року»</i> замінити на <b>«до дня фактичної демобілізації»</b></p>	<p>Нині діюча норма</p>

<p>посада і компенсується із бюджету середній заробіток у роботодавця, в якого вони працювали на час призову. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>		
<p><b>Стаття 252. Вихідна допомога</b>  3. У разі припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу (стаття 99 цього Кодексу) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі двомісячної середньої заробітної плати.</p>		<p>Чи потрібна ця норма, якщо ця категорія зараз не звільняється і за ними зберігається заробітна плата?</p>
<p><b>Стаття 268. Регулювання окремих питань внутрішнього трудового розпорядку іншими актами</b>  1. Обов'язки працівників встановлюватися також у посадових інструкціях, інструкціях з охорони праці, пожежної безпеки, в інших актах.</p>		<p>В тексті відсутні якісь слова</p>
<p><b>Стаття 279. Забезпечення</b></p>		

<p><b>працівників молоком і лікувально-профілактичним харчуванням</b></p> <p>4. У разі невиконання роботодавцем обов'язків щодо забезпечення працівників молоком, лікувально-профілактичним харчуванням роботодавець зобов'язаний протягом місяця компенсувати їм вартість молока або лікувально-профілактичного харчування за роздрібними цінами, що склалися на місцевому ринку.</p>	<p>Частину 4 виключити</p>	<p>Компенсація може бути використана на інші цілі, а не на молоко чи лікувально-профілактичне харчування, а це скажеться на стані здоров'я</p>
<p><b>Стаття 281. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій</b></p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (у разі прийняття на роботу) і періодичного (протягом трудової діяльності) медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі для відповідних видів робіт, а також щорічного обов'язкового медичного огляду працівників віком до двадцяти одного року. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, строк і порядок його проведення встановлюються</p>	<p>1. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (у разі прийняття на роботу) і періодичного (протягом трудової діяльності) медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці <b>(в тому числі і психіатричного)</b> або таких, де є потреба у професійному доборі для відповідних видів робіт, а також щорічного обов'язкового медичного огляду працівників віком до двадцяти одного року. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, строк і порядок його проведення</p>	<p>На деяких важких, шкідливих і небезпечних роботах обов'язковий психіатричний огляд і його роботодавці зобов'язують працівників проходити за свій рахунок</p>

<p>центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.</p>	<p>встановлюються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.</p>	
<p><b>Стаття 334. Порядок проведення атестації</b>  2. Атестаційна комісія утворюється у складі з досвідчених працівників, а також представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншого вільно обраного працівниками представника.</p>	<p>Частина 2 викласти:  «2. Атестаційна комісія утворюється у складі з досвідчених працівників, а також представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), <b>а в разі його відсутності</b> іншого вільно обраного працівниками представника.»</p>	<p>Підміняється профспілковий орган іншим представником</p>
<p><b>Стаття 335. Результати та наслідки атестації</b>  4. Рішення атестаційної комісії може бути оскаржено до роботодавця протягом десяти днів з дня його отримання працівником.</p>	<p>Частина 4 доповнити словами: <b>«Рішення роботодавця може бути оскаржено до суду»</b></p>	<p>Право на оскарження неправомірного рішення до суду</p>
<p><b>Стаття 348. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства</b>  2. Члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих</p>		

органів мають право:

1) безперешкодного доступу та огляду виробничих, службових та інших приміщень, де працюють члени відповідних профспілок;

2) вимагати та одержувати від роботодавця, іншої посадової особи накази (розпорядження), відомості про виплату заробітної плати, інші документи, пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання норм трудового законодавства та соціально-економічних прав працівників – членів відповідних профспілок;

3) проводити перевірки щодо правильності відрахувань із заробітної плати працівників – членів відповідних профспілок;

4) контролювати стан безпеки та охорони праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, а у разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця

негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах, інших структурних підрозділах юридичної особи в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;

5) скласти акт перевірки стану додержання вимог трудового законодавства та вручити його під розписку роботодавцеві;

6) вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень трудового законодавства, які є обов'язковими для розгляду;

7) у разі невиконання роботодавцем подання про усунення порушень надсилати інформацію і матеріали перевірки відповідним органам державного нагляду.

Зазначені в абзаці першому цієї частини особи зобов'язані об'єктивно і кваліфіковано здійснювати роботу з контролю за додержанням трудового законодавства, надавати безоплатну правову допомогу працівникам, здійснювати пропаганду правових знань у засобах масової інформації

Абзац другий частини 2 викласти в редакції:

«Зазначені в абзаці першому цієї частини особи зобов'язані об'єктивно і кваліфіковано здійснювати роботу з контролю за додержанням трудового законодавства, надавати безоплатну правову допомогу працівникам – **членам цієї профспілки**, здійснювати пропаганду правових знань у засобах масової

Це передбачено Законом «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»



	інформації»	
<p><b>Стаття 363. Порядок застосування дисциплінарних стягнень</b></p> <p>6. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення на працівника не буде накладене нове дисциплінарне стягнення, працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.</p> <p>7. Дисциплінарне стягнення може бути зняте до закінчення строку, зазначеного в частині сьомій цієї статті, якщо працівник не допускає порушень трудової дисципліни і сумлінно виконує свої обов'язки. Про зняття дисциплінарного стягнення роботодавцем видається наказ (розпорядження).</p>	<p>В частині 7 слова «в частині сьомій» замінити на «в частині шостій»</p>	<p>Редакційна правка</p>
<p><b>Стаття 392. Виконання рішення комісії з трудових спорів</b></p> <p>1. Рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає добровільному виконанню у строк, визначений рішенням.</p>	<p>Доповнити частиною 2 такого змісту:  <b>«В разі невиконання рішення комісії роботодавцем, воно може бути пред'явлено до державної виконавчої служби для примусового виконання»</b></p>	<p>Залишити діючий порядок</p>