

26.06.2019

Минсоцполитики на своем сайте опубликовала [проект Закона Украины о внесении изменений в Кодекс законов о труде Украины \(относительно гибких форм организации труда\)](#)

Документом предлагается изложить в новой редакции ст. 60КЗоТ и дополнить Кодекс новыми статьями 60<sup>1</sup> - 60<sup>3</sup>.

#### Статья 60. Гибкий режим рабочего времени

По согласованию между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом для работника может устанавливаться гибкий режим рабочего времени на определенный срок или бессрочно как при приеме на работу так и впоследствии.

Гибкий режим рабочего времени - это форма организации труда, которой допускается установление режима работы, который является отличным от определенного правилами внутреннего трудового распорядка, при условии соблюдения установленной дневной, недельной или на определенный учетный период (две недели, месяц и т.д.) нормы продолжительности рабочего времени.

Гибкий режим рабочего времени может предусматривать:

1) фиксированное время, в течение которого работник обязательно должен присутствовать на рабочем месте и выполнять свои должностные обязанности; при этом может предусматриваться разделение рабочего дня на части;

2) переменное время, в течение которого работник по своему усмотрению определяет периоды работы в пределах установленной нормы продолжительности рабочего времени;

3) время перерыва для отдыха и питания.

Учет рабочего времени обеспечивается собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом.

Гибкий режим рабочего времени, как правило, не применяется на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, при многосменной организации работы, а также в других случаях, обусловленных спецификой деятельности, когда выполнение обязанностей работником требует его присутствия в четко определенные правилами внутреннего трудового распорядка часы работы (торговля, бытовое обслуживание населения, погрузочно-разгрузочные работы, работа транспорта, прочее) или когда такой режим несовместим с требованиями безопасных условий труда.

В случае производственно-технической необходимости и/или для выполнения неотложных или непредвиденных задач собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган может временно (на срок до одного месяца в течение календарного года) применять к работникам, которым установлен гибкий режим рабочего времени, общеустановленный на предприятии, в учреждении, организации график работы. При этом нормы части третьей статьи 32 настоящего Кодекса не применяются.

В случае командировки на работника распространяется режим рабочего времени того предприятия (учреждения, организации), к которому (которой) он командирован.

Применение гибкого режима рабочего времени не влечет за собой изменений в нормировании, оплате труда и не влияет на объем трудовых прав работников.

Статья 60<sup>1</sup>. Дистанционная (надомная) работа

Стороны трудового договора могут договориться о выполнении работы дистанционно. Условия такой работы устанавливаются в трудовом договоре.

Если договоренность о дистанционной (надомной) работе достигнута во время действия трудового договора, заключенного в письменной форме, такое условие работы оформляется путем внесения в него изменений. Если трудовой договор был заключен в устной форме, он переоформляется в письменной форме.

Дистанционная (надомная) работа - это такая форма организации труда, когда работа выполняется работником по месту его жительства или в другом месте по его выбору в том числе с помощью информационно-коммуникационных технологий, но вне помещения работодателя.

Дистанционный (надомный) работник - это лицо, с которым заключен трудовой договор о дистанционной работе.

Дистанционные сотрудники распределяют рабочее время по своему усмотрению, на них не распространяются правила внутреннего трудового распорядка, если иное не предусмотрено в трудовом договоре. При этом общая продолжительность рабочего времени не может превышать норм, предусмотренных статьями 50 и 51 настоящего Кодекса.

Выполнение работы дистанционно не влечет за собой каких-либо ограничений объема трудовых прав работников.

Статья 60<sup>2</sup>. Преимущественное право на выполнение работы с применением гибкого режима рабочего времени и дистанционной работы

Родителям лица с инвалидностью с детства подгруппы А I группы, работникам, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка с инвалидностью, работникам пожилого возраста и лицам с инвалидностью предоставляется преимущественное право на выполнение работы с применением гибкого режима рабочего времени и дистанционной работы (статьи 60 , 60<sup>1</sup> настоящего Кодекса).

Статья 60<sup>3</sup>. Работники, которые самостоятельно планируют свое рабочее время

Руководители юридических лиц и обособленных подразделений, а также другие категории работников, определенные коллективным договором, могут планировать свое рабочее время самостоятельно, при условии соблюдения сроков выполнения работ, по которым установлен срок.

Учет рабочего времени таких работников не ведется, если иное не предусмотрено коллективным или трудовым договором. При этом общая продолжительность рабочего времени не может превышать норм, предусмотренных статьями 50 и 51 настоящего Кодекса.