

Законопроект від 28.12.2019 р. [№ 2708](#) «Про працю» планує кардинально змінити режими роботи, мінімальні гарантії в оплаті праці, види й порядок надання відпусток. Про це й поговоримо

Схоже, незабаром нам доведеться забути про п'ятиденку та шестиденку, а також про семигодинний та восьмигодинний робочий день. Та й режим роботи може бути різним мало не в кожного працівника. То на що ж очікувати?

Робочий час працівника

Робочий час — це час, протягом якого працівник відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Трудовим договором можна буде визначати окремі періоди, які входять до складу робочого часу.

Нормально тривалістю робочого часу буде 40 годин протягом кожного семиденного періоду. Ним може бути період із понеділка по неділю чи з вівторка по суботу, чи із середи по вівторок, чи із четверга по середу, чи з п'ятниці по четвер. Водночас гарантовано лише один день відпочинку за цей період.

Тривалість щоденної роботи (зміни) визначатиме роботодавець з урахуванням специфіки діяльності та консультацій (а не погодження!) з представниками працівників. Але щоденна робота може бути й 12 чи 10 годин, 8 чи 6, головне, аби за семиденний період було відпрацьовано не більш як 40 годин.

У разі коли щоденна робота (зміна) триває понад 6 годин — обов'язково має бути перерва для харчування й відпочинку.

Тривалість відпочинку така:

- щоденного (міжзмінного) — не може становити менш як 12 годин упродовж кожні 24 години;
- щотижневого безперервного (вихідні дні) — має становити не менш як 24 години протягом кожного семиденного періоду — без урахування тривалості щоденного (міжзмінного) відпочинку.

Дні щотижневого відпочинку встановлюють у трудовому договорі та/або колективному договорі.

Надурочною вважатимуть роботу понад установлену в трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни). Не буде обмеження максимального обсягу надурочної роботи, а для певних категорій працівників залишиться заборона щодо залучення до надурочної роботи.

У разі підсумованого обліку робочого часу обліковий період не зможе перевищувати 4 місяців поспіль, а надурочним буде (як і нині) час, сумарно відпрацьований за обліковий період понад установлений у трудовому договорі робочий час.

Скорочену тривалість робочого часу передбачають для:

- працівників віком від 16 до 18 років — не більш як 36 годин протягом кожного семиденного періоду;
- для вагітних жінок, працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці, визначених за результатами атестації, — не більш як 36 годин протягом кожного семиденного періоду.

Також роботодавці зможуть установлювати скорочений робочий час для окремих категорій працівників.

Працівниками, які працюють у нічний час, вважатимуть працівників, які працюють не менш ніж 4 години щоденного робочого часу та не менш ніж $\frac{1}{4}$ річної норми робочого часу в нічний час. Нормальна тривалість робочого часу таких працівників не повинна перевищувати 8 годин упродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години.

Гнучкий режим робочого часу запроваджуватимуть на визначений строк або безстроково — як під час прийняття на роботу, так і згодом. Його зможуть установлювати за погодженням між працівником і роботодавцем.

Дистанційна (надомна) робота — робота, яку виконує працівник за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у т.ч. за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця. Дистанційні працівники матимуть змогу розподіляти робочий час на власний розсуд. На них не поширюватимуться ПВТР, але загальна тривалість робочого часу не може перевищувати нормальну тривалість робочого часу.

До того ж роботодавцям мають намір дозволити в разі виробничо-технічної необхідності чи для виконання невідкладних або непередбачуваних завдань тимчасово (на строк до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким установлено гнучкий режим робочого часу, загальноновстановлений графік роботи (це не вважатимуть зміною істотних умов трудового договору).

Системи оплати праці

Розмір заробітної плати залежатиме від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, та максимальним розміром, крім випадків, визначених законом, він не обмежується.

Оплату праці визначатимуть у трудовому договорі з урахуванням мінімальних й інших державних гарантій, а також норм відповідних колдоговорів.

Роботодавець самостійно визначатиме норми праці та **формуватиме системи оплати**

праці з дотриманням принципу диференціації оплати праці

залежно від складності, професійного та кваліфікаційного рівнів, умов, обсягу виконуваної роботи, ступеня відповідальності, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності роботодавця.

Під час формування систем оплати праці, здійснення нормування праці роботодавець проводитиме консультації з представниками працівників.

Розподіл виконуваних робіт за їх складністю, професійним і кваліфікаційним рівнями теж здійснюватиме роботодавець, у т.ч. з урахуванням професійних стандартів, а за їх відсутності — кваліфікаційних характеристик професій.

Мінімальні гарантії в оплаті праці

Мінімальний оклад (ставку) або іншу мінімальну базову величину в інших системах оплати праці встановлюватимуть у розмірі, **не меншому за 50% мінімальної заробітної плати**, установлені відповідно до закону.

Обчислюючи зарплату працівника, для забезпечення її мінімального розміру не враховуватимуть:

- підвищення оплати (доплати, окладу) працівникам, зайнятим на роботах із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, у несприятливих умовах й умовах підвищеного ризику для життя та здоров'я;
- підвищення оплати праці за роботу в нічний та надурочний часи, у вихідні, святкові й неробочі дні;
- премії до святкових і ювілейних дат.

Мінімальними державними гарантіями щодо оплати праці вважатимуть:

- мінімальну заробітну плату в місячному та погодинному розмірах;
- мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки), іншу мінімальну базову

величину в системах оплати праці;

- підвищення оплати праці за роботу в нічний час (не менш ніж 20%);
- підвищення оплати праці за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні (не менш ніж на 20%);
- підвищення оплати праці за надурочні роботи (не менш ніж 20%);
- підвищення оплати (доплати, окладу) працівникам, зайнятим на роботах із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, у несприятливих умовах й умовах підвищеного ризику для життя та здоров'я;
- оплату за час простою, який стався не з вини працівника.

Законопроект [№ 2708](#) узагалі не передбачає проведення індексації зарплати, оскільки її планують скасувати.

Види й тривалість відпусток

Щорічні оплачувані відпустки, як і раніше, включають:

- щорічну основну відпустку тривалістю не менш ніж 24 к.дн.;
- щорічну додаткову відпустку, передбачену законодавством і трудовим або колективним договором.

Законодавство, колективні та трудові договори можуть передбачати щорічні основні оплачувані відпустки більшої тривалості.

До стажу роботи, що надає право на щорічну основну оплачувану відпустку, зараховуватимуть:

- час фактичної роботи (у т.ч. на умовах неповного робочого часу, простою не з вини працівника) протягом робочого року, за який надають відпустку;
- час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігали місце роботи (посаду) та йому надавали матзабезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;
- час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- час щорічної оплачуваної відпустки.

Як бачимо, до стажу для надання відпустки не потрапляють інші періоди збереження середнього заробітку (крім щорічної відпустки та оплачуваного періоду непрацездатності).

Графік відпусток зможуть укласти в порядку, визначеному в колективному договорі, а за його відсутності — роботодавець. Тобто, схоже, графік відпусток утратить статус обов'язкового документа. Однак ненадання роботодавцем, відмова в наданні працівникові щорічної оплачуваної відпустки буде грубим порушенням трудового законодавства.

Грошову компенсацію в разі звільнення за ненадані дні щорічної оплачуваної відпустки, на які працівник **набув право в робочому році звільнення та в попередньому робочому році**, надаватимуть у розмірі, установленому трудовим і/або колективним договором, але не меншому за середньоденний заробіток за кожен такий день. Розмір оплати відпустки та компенсації визначатиме КМУ.

Відпустки у зв'язку з навчанням теж матимуть право на життя й буде визначена їхня тривалість залежно від навчального закладу й умов навчання.

Соціальні відпустки залишаться такі: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка працівникам, які усиновили дитину (дітей).

Відпустки без збереження заробітної плати, як і раніше, поділятимуть на:

- обов'язкові, що надаватимуть: у разі смерті рідних по крові або по шлюбу — тривалістю до 14 к.дн.; матері або батьку в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду (за медвисновком — до 6 років); особам з інвалідністю I та II груп — тривалістю до 30 к.дн. щороку; для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, за медвисновком, але не більш як 30 к.дн.; працівникам, які мають дітей віком до 14 років, або дитину з інвалідністю (хвороба, нещасний випадок тощо), — тривалістю до 14 к.дн. на рік;

- за сімейними обставинами та з інших причин працівнику можуть надавати

відпустку без збереження заробітної плати на строк, обумовлений угодою між працівником і роботодавцем, але не більш ніж 30 к.дн. на рік.

Однак трудовий та/або колективний договір можуть передбачати інші підстави, за наявності яких працівникові надають за його заявою в обов'язковому порядку відпустку без збереження заробітної плати.

Завважимо

Відпустки працівникам, які мають дітей, законопроектом № 2708 не передбачені.

Гарантії та компенсації в разі відрядження

Відрядження — це поїздка працівника на певний строк для виконання роботи, що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце.

За відрядженими працівниками протягом усього часу відрядження зберігаються місце роботи (посада) й **оплата праці відповідно до умов трудового договору** (тому більше не потрібно буде порівнювати денну й середньоденну зарплати).

На виплату компенсацій у зв'язку з відрядженням можуть розраховувати також працівники у разі постійного виконання роботи згідно з укладеним трудовим договором за місцем проживання, що знаходиться в іншому, ніж роботодавець, населеному пункті, та які здійснюють поїздки до місцезнаходження роботодавця або в іншу місцевість.

Якщо час **проїзду до місця відрядження або повернення з відрядження збігається з вихідними** , святковими, неробочими днями, ці дні **оплачують у підвищеному розмірі** та за згодою сторін працівникові надаються інші дні відпочинку.

Працівників, направлених у відрядження за кордон, роботодавець повинен буде проінформувати щодо: тривалості відрядження; грошової одиниці, у якій здійснюватимуть оплату праці; надання та розміру допомоги в грошовій чи негрошовій формі, пов'язаної з перебуванням за кордоном (у разі надання); умов, які регулюють повернення в державу громадянства працівника.

Гарантії військовослужбовцям

Працівникам, яких залучають до виконання обов'язків, передбачених Законами України [«Про військовий обов'язок і військову службу](#)

» від 25.03.1992 р.

[№ 2232-XII](#)

, «

[Про альтернативну \(невійськову\) службу](#)

» від 12.12.1991 р.

[№ 1975-XII](#)

,

[«Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію](#)

» від 21.10.1993 р.

[№ 3543-XII](#)

, надаватимуть гарантії та пільги, встановлені переліченими нормативними актами.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у т.ч. шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення

зберігаються місце роботи та посада

на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві,

сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб, які використовують найману працю, у яких вони працювали на час призову або прийняття на військову службу. Зауважимо: про збереження середнього заробітку не згадують.

За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період під час дії особливого періоду на строк до його закінчення

або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада та середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб, які використовують найману працю, у яких вони працювали на час призову.

Світлана ЛІСТРОВА,

бухгалтер-експерт