



Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України

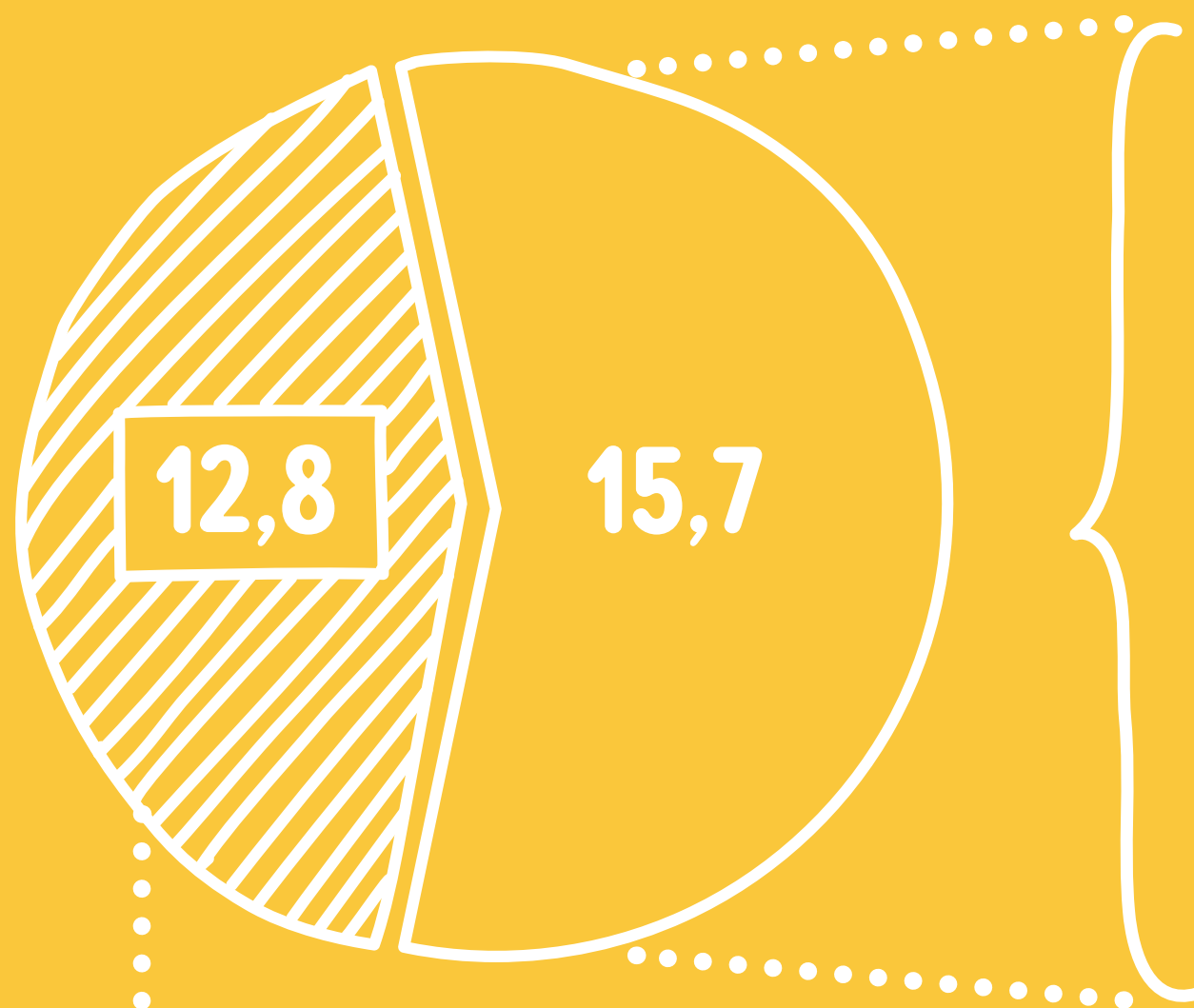
Проект закону «ПРО ПРАЦЮ»

Основні положення



КЗПП* НЕ ЗАХИЩАЄ УСІХ 28,5 МЛН УКРАЇНЦІВ ПРАЦЕЗДАТНОГО ВІКУ

* розроблений у 1971 році



Трудові права 15,7 млн осіб сьогодні не захищені, зокрема:



нелегальні працівники



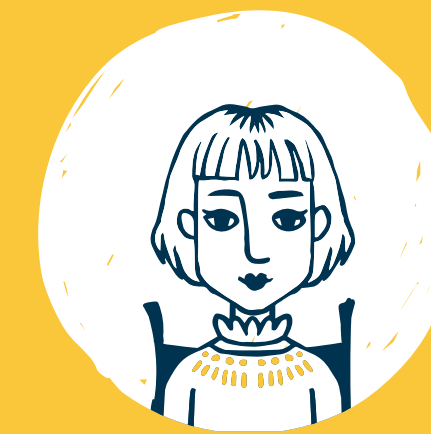
трудові мігранти



працездатні пенсіонери



безробітні



люди з інвалідністю



особи, які займаються домашнім господарством

Лише **12,8 млн** із **28,5 млн** українців працездатного віку працюють легально, тобто мають гарантії захисту своїх трудових прав



**МЕТА ПРОЄКТУ ЗАКОНУ —
СТВОРИТИ УМОВИ ДЛЯ
ЛЕГКОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ,
КОМФОРТНОЇ ПРАЦІ ТА
ЗБІЛЬШЕННЯ ДОХОДІВ
ПРАЦІВНИКІВ**

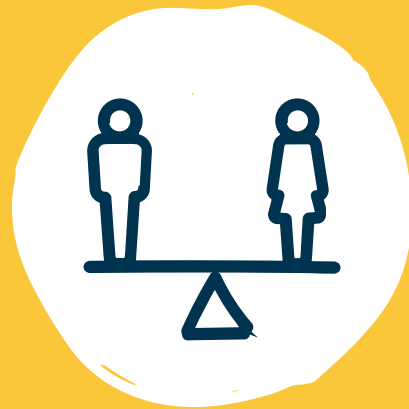
КЛЮЧОВІ ЦІЛІ ПРОВЕДЕННЯ РЕФОРМИ



Збільшення кількості
легальних робочих місць



Гарантії захисту працівників
через легалізацію їхньої праці



Забезпечення рівних
можливостей чоловіків та
жінок у сфері праці



Підвищення доходів
працівників



Гармонізація із
законодавством ЄС

КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ

Нові робочі місця

**+1
млн**

Створення **1 мільйону легальних робочих місць**
до 2024 року

Пришвидшення пошуку нової легальної роботи

Середня
тривалість
пошуку роботи

**3,6
міс.**

2019

**2
міс.**

2024

Скорочення періоду пошуку нової роботи з **3,6 до 2-х місяців**

Підвищення зайнятості

Рівень
безробіття

9,6%

2019

5%

2024

Скорочення безробіття з **9,6% до 5%**, що є середньо-
європейським рівнем

ПРОЄКТ ЗАКОНУ ЗБЕРІГАЄ БАЗОВІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ



Мінімальна заробітна плата та гарантія оплати у грошовій формі



Гарантії для призваних та мобілізованих на військову службу



Оплачувані лікарняні



Режим роботи



Щорічна оплачувана відпустка



Безпека та охорона праці



Збереження робочого місця на час відпустки у зв'язку з пологами та доглядом за дитиною



Захист від дискримінації

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено.



ПРОЄКТ ЗАКОНУ

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою до застосування на всій території України.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено.



ГАРАНТІЇ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ЗА ШКІДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ ВИКЛЮЧНО У ГРОШОВІЙ ФОРМІ

Скасовано радянську практику «натуральної оплати» праці. Вона здійснюватиметься лише грошима, а не будь-яким товаром за рішенням керівника.

Встановлюється **підвищений розмір заробітної плати на роботах із важкими, шкідливими і небезпечними умовами**. Оплата праці має бути мінімум на 4% вищою від заробітної плати за аналогічною професією (посадою) в нормальних умовах.



ОПЛАЧУВАНІ ЛІКАРНЯНІ

Визначає Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV

Допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу) та виплачується Фондом соціального страхування України застрахованим особам починаючи із шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності.

Оплата п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця.



ЩОРІЧНА ОПЛАЧУВАНА ВІДПУСТКА

ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як **24 календарних дні** за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

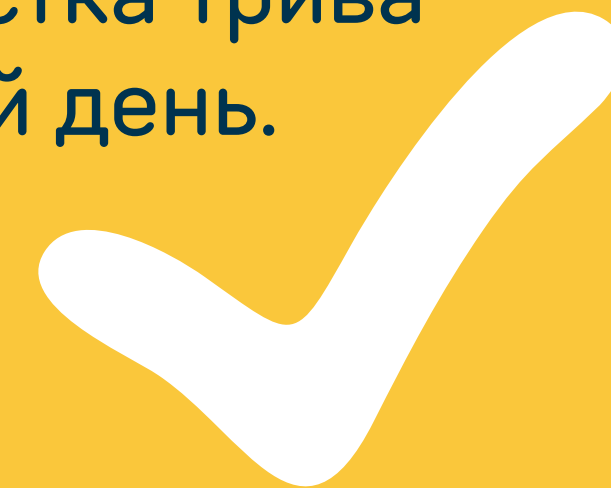
Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.



ПРОЄКТ ЗАКОНУ

Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як **24 календарних дні** за кожен відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 31 календарний день.



ЗБЕРЕЖЕННЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ НА ЧАС ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З ПОЛОГАМИ ТА ДОГЛЯДОМ ЗА ДИТИНОЮ

ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126–140 днів. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку для матері, **або** батька, чи іншого родича.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства.

ПРОЄКТ ЗАКОНУ

Оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126–140 днів. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку для матері **та/або** батька, чи іншого родича.

Забороняється розірвання трудового договору з ініціати-ви роботодавця з вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами **та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною** до досягнення нею трирічного віку, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.



ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРИЗВАНИХ ТА МОБІЛІЗОВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ

ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу під час мобілізації або прийнятими на військову службу за контрактом **зберігаються місце роботи і посада.**



ПРОЄКТ ЗАКОНУ

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу під час мобілізації або прийнятими на військову службу за контрактом **зберігаються місце роботи і посада.**



РЕЖИМ РОБОТИ

ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин **на тиждень.**



ПРОЄКТ ЗАКОНУ

Нормальна тривалість робочого часу складає 40 годин протягом **кожного семиденного періоду***.



** Таким чином українське законодавство приводиться у відповідність до європейських норм та конвенцій Міжнародної організації праці.*



БЕЗПЕКА ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО

На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.

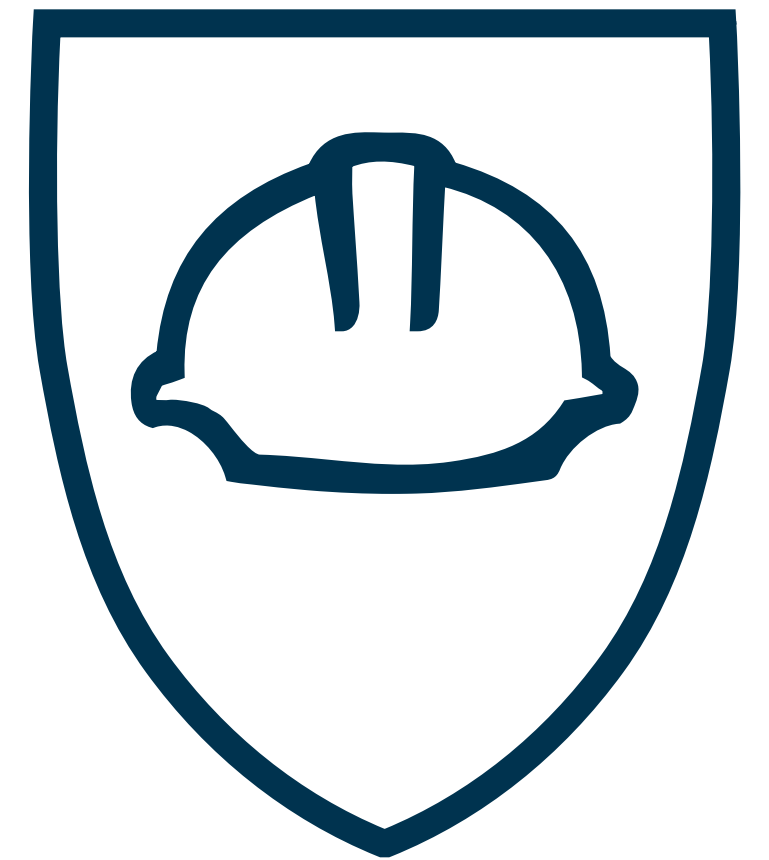
Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.



ПРОЄКТ ЗАКОНУ

Держава гарантує реалізацію конституційного права кожного працівника на охорону його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні та здорові умови праці.

На роботодавця покладається відповідальність за організацію безпечного ведення робіт та вжиття заходів із збереження життя та здоров'я працівника.



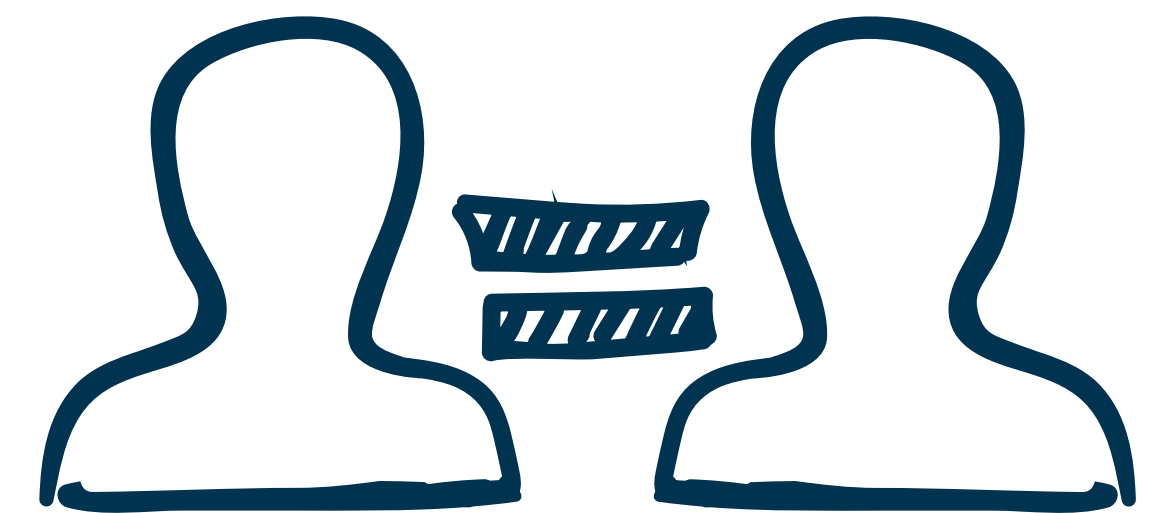
ЗАХИСТ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ

ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

ПРОЄКТ ЗАКОНУ

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері трудових та пов'язаних з ними відносин, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, **вагітності**, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.



ЗАХИСТ ВІД ПСИХОЛОГІЧНОГО НАСИЛЬСТВА

Запроваджується нова категорія захисту — захист від психологічного насильства та мобінгу.

Також забороняється використання психологічного насильства для примушення працівника до розірвання трудового договору.



С. 6-2: *Забороняється будь-яке упереджене ставлення в сфері праці та мобінг працівників, зокрема психологічний та/або 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.*

НОВІ МОЖЛИВОСТІ ТА РІВНІ ПРАВА ДЛЯ ПРАЦІВНИКА Й РОБОТОДАВЦЯ



Трудовий договір — основа трудових відносини

Базові соціальні гарантії, прописані в законі, можуть бути доповнені та розширені трудовим договором.

Відтепер визначати умови праці зможуть і працівники, і роботодавці.



Дебюрократизація легального працевлаштування

Кількість документів, пов'язаних з офіційним працевлаштуванням людини зменшується щонайменше втричі. Це стимулюватиме роботодавців більш охоче приймати людей на роботу.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

ФОРМА

Виключно письмова*



у паперовому
або



електронному
вигляді

* для захисту від зловживань
та спрощення врегулювання
спорів

ЗМІСТ

- 1 повне найменування сторін;
- 2 робоче місце/адреса місця розташування особи, від якої працівник отримує роботу;
- 3 інформація щодо наявності основного місця роботи;
- 4 права та обов'язки сторін;
- 5 характеристика або опис виконуваної роботи;
- 6 дата початку виконання роботи за договором;
- 7 строк дії договору;
- 8 інформація щодо ознайомлення з колективним договором (у разі його укладення);
- 9 тривалість оплачуваної відпустки;
- 10 відповідальність сторін трудового договору;
- 11 умови оплати праці;
- 12 тривалість робочого часу і часу відпочинку;
- 13 строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

ВИДИ

Різноманітність видів трудових договорів відкриває можливості для легального працевлаштування тим категоріям працівників, які раніше таких не мали, або були обмежені: фрілансери, сезонні працівники, студенти та учні, люди з інвалідністю, пенсіонери, домашні працівники тощо.



безстроковий



строковий



короткостроковий



сезонний



з нефіксованим
робочим часом



учнівський



з домашнім
працівником

БЕЗСТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Приклади сфер та випадків застосування

Промисловість

Бюджетна сфера

Держслужба

Банківський сектор

Практичний приклад



Для працевлаштування на великих підприємствах, де робота має постійний характер і умови мало змінюються з часом

СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Приклади сфер та випадків застосування

Будь-яка сфера —
для виконання конкретних
робіт або завдань

Практичний приклад



Найняти менеджера у бізнес на
період відповідно до плану роботи
компанії

КОРОТКОСТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

На строк до 2-х місяців

Приклади сфер та випадків застосування

Будівельна галузь

Бізнес

Замість цивільно-правових договорів із виконання робіт чи надання послуг

Практичний приклад



Найняти працівника для виконання окремого виду робіт. Знайти працівника, для тимчасової заміни співробітника, який взяв відпустку для навчання

СЕЗОННИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Приклади сфер та випадків застосування

Сільське господарство

Туризм та рекреація

Сфера послуг

Практичний приклад



Найняти працівника у фермерське господарство на час збирання врожаю

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

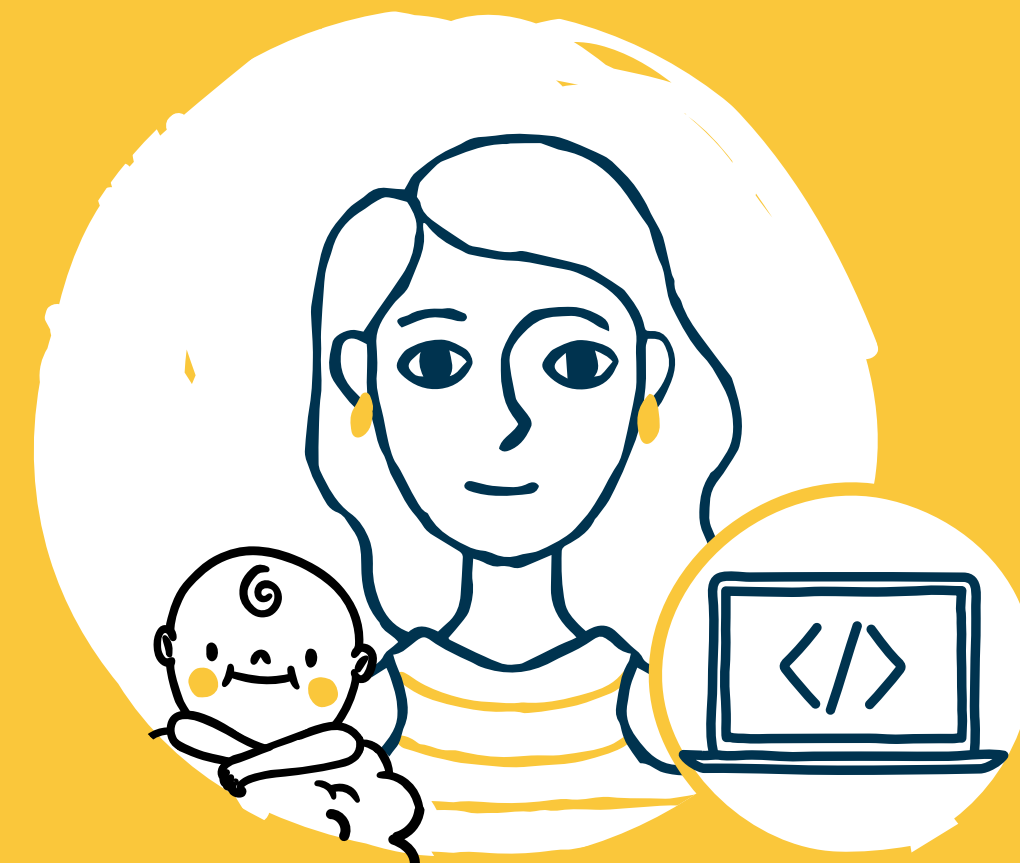
Приклади сфер та випадків застосування

Технології

Послуги

Креативні індустрії

Практичний приклад



Легальний, захищений законом фріланс.
Наприклад, для жінки, яка перебуває
у відпустці по догляду за дитиною до
досягнення нею трирічного віку

УЧНІВСЬКИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Приклади сфер та випадків застосування

Сфера послуг

Торгівля

Промисловість

Для випадків, коли працівник хоче поєднувати роботу і навчання

Практичний приклад



Поєднання студентом коледжу роботи на підприємстві та навчання. Можливість, як отримати освіту, так і необхідні практичні навички та досвід роботи

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З ДОМАШНІМ ПРАЦІВНИКОМ

Приклади сфер та випадків застосування

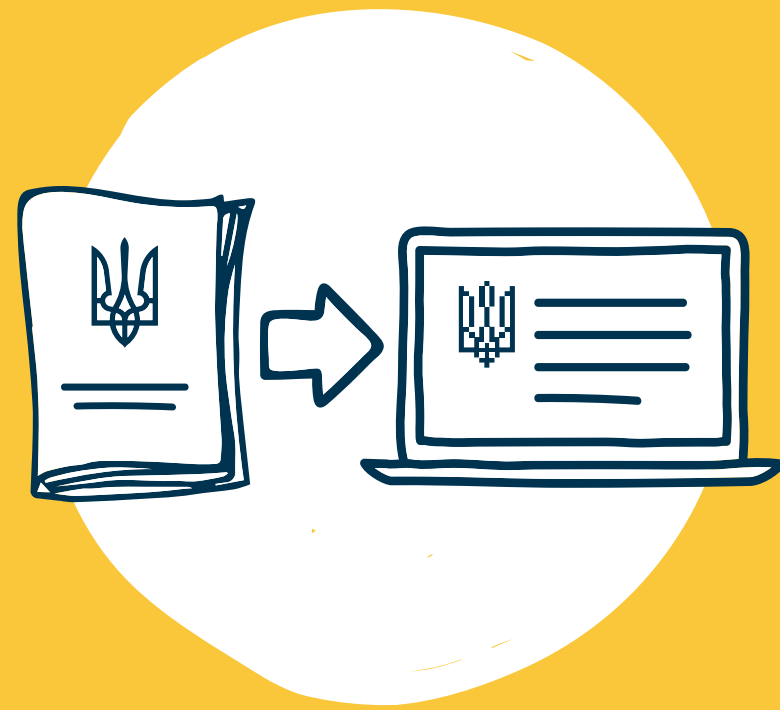
Домашня праця:
прибирання, приготування їжі, догляд за дітьми тощо

Практичний приклад

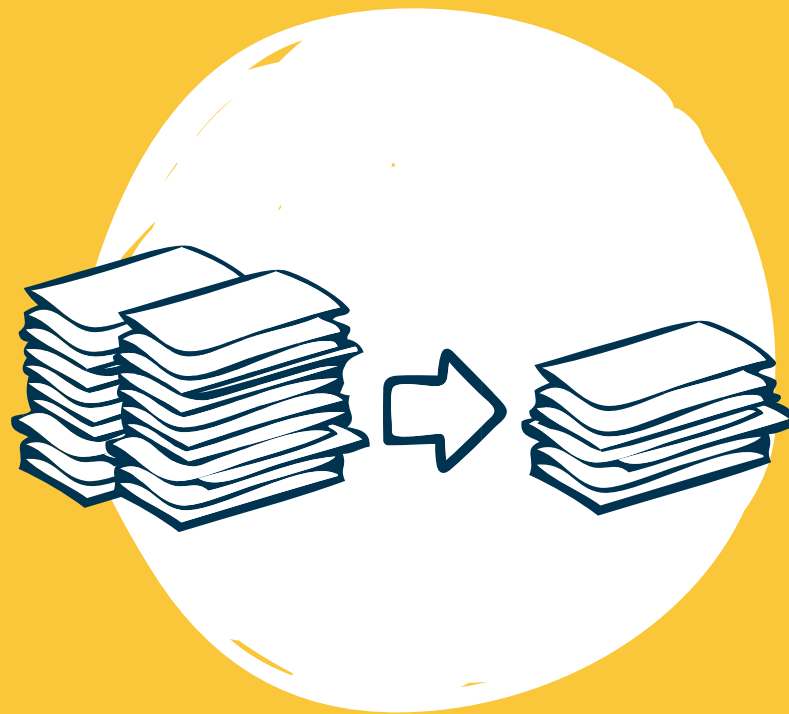


Можливість легально найняти няню, кухара або садівника

ДЕБЮРОКРАТИЗАЦІЯ ЛЕГАЛЬНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ



Трудові книжки переводяться в електронну форму. Це спрощує та пришвидшує численні процедури, які раніше були пов'язані з обігом та зберіганням цих документів.



Кількість документів, пов'язаних з офіційним працевлаштуванням зменшується **щонайменше в 3 рази**.

Сьогодні близько **10 документів** треба підписати під час прийому на роботу. **85 окремих документів** генерується щороку, щоб задокументувати природні процеси — відпустки, лікарняні тощо.



НОВІ МОЖЛИВОСТІ ДОСУДОВОГО ТА ПОЗАСУДОВОГО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

Медіація

Медіація може проводитися у разі виникнення трудового спору як до звернення до суду, так і під час судового провадження. Сторони можуть звернутися до процедури медіації для вирішення спору в позасудовому порядку на будь-якій стадії судового провадження.

У разі проведення процедури медіації незалежно від її результатів, сторони трудового спору звільняються від сплати судового збору та інших судових витрат.

Спрощення процедури страйку

Проект закону передбачає розширення переліку галузей, у яких страйки дозволені. Забороняється страйк лише у випадках, коли припинення роботи створює загрозу національній безпеці, життю і здоров'ю людей, прав і свобод інших людей.

Спрощується процедура організації законного страйку. Ці норми приводяться у відповідність до європейського законодавства та конвенцій Міжнародної організації праці.



ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА БАЖАННЯМ ПРАЦЕДАВЦЯ — РІВНІСТЬ МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ

Запроваджується як норма «дзеркальна» до звільнення за власним бажанням працівника. Відбуватиметься з обов'язковим завчасним повідомленням працівника. Строки залежать від сумарного часу роботи працівника у цього роботодавця.

У разі дострокового розірвання трудового договору, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові **справедливу компенсацію: не менше подвійного середньоденного заробітку** за кожен робочий день зменшення строку попередження.

СТРОКИ ПОВІДОМЛЕННЯ

не менше 15 днів

не менше 30 днів

не менше 60 днів

не менше 90 днів

ЗАГАЛЬНИЙ СТАЖ РОБОТИ У ЦЬОГО РОБОТОДАВЦЯ

не більше 6 місяців.

понад 6 місяців

понад 5 років

понад 10 років

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

- 1 Робота Державної інспекції праці **врегульовується на рівні закону**. Адже в чинному законодавстві відсутні детальні норми щодо роботи цього органу. У проєкті закону чітко визначені права інспекторів Державної інспекції праці та прописані механізми захисту від зловживань з боку усіх суб'єктів трудових відносин.
- 2 Норми щодо державного контролю за дотриманням трудового законодавства **приводяться у відповідність до європейських норм та конвенцій Міжнародної організації праці**.



СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

МІФ

~~Буде скасоване безстрокове працевлаштування, отже не буде впевненості в завтрашньому дні~~

ПРАВДА

Безстрокові договори будуть. Як і договори на певний строк. Яким бути договору – це **результат домовленості між працівником і роботодавцем**. Зате тепер працівник зможе зафіксувати у договорі штраф чи компенсацію в разі порушення домовленостей з боку роботодавця. Усе це – письмово і окремо для кожного працівника.

СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

МІФ

~~Проект закону дозволяє закріпачення українців через необмежену понаднормову працю.~~

ПРАВДА

Проект закону зберігає **звичну тривалість робочого тижня у 40 годин.**

Але дозволяє домовлятися про гнучкий графік роботи. Наприклад, частину робочого дня працівник працює віддалено, іншу частину – в офісі. Тривалість дня визначають взаємні домовленості, а час відпочинку між робочими змінами повинен бути не менше 12 годин.

СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

МІФ

~~Будуть звільняти вагітних жінок та жінок у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.~~

ПРАВДА

Проект закону зберігає місце роботи для жінок, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

За бажанням жінка зможе повністю присвятити себе дитині, **зберігаючи при цьому робоче місце на весь період відпусток**. Також за бажанням вона зможе працювати з дому за гнучким графіком і мати усі передбачені законом гарантії.

СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

МІФ

~~Будуть звільняти людей з інвалідністю та пенсіонерів~~

ПРАВДА

Проект закону навпаки дозволяє людям з інвалідністю та пенсіонерам, які можуть та хочуть працювати, робити це **з дому або за гнучким графіком**. Нинішнє застаріле законодавство встановити гнучкі умови роботи можливості не дає.

СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

МІФ

~~Буде дозволено викликати людину на роботу лише час від часу за копійчану платню~~

ПРАВДА

Проект закону вводить поняття нефіксованого робочого часу. Тобто **легалізує найм персоналу, чії послуги потрібні нерегулярно**. Наприклад, вантажників, майстрів з ремонту обладнання і т. ін. Всі ці люди сьогодні працюють неофіційно та без гарантій. «Халтурка» перестане нею бути, бо працівник зможе поєднувати легальну роботу на кількох підприємствах. А кращих працівників роботодавці «заманюватимуть» кращими умовами й вищою оплатою.

СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

МІФ

~~Буде дозволена праця неповнолітніх~~

ПРАВДА

Проект закону передбачає поняття учнівських, строкових та інших гнучких форм трудових договорів. Нарешті буде вирішена проблема «щоб влаштуватися на роботу, треба досвід, а де його взяти, якщо без досвіду ніхто не бере». **Учні та студенти отримують легальну можливість знайти роботу** і отримати підтвердження про це. Навіть, якщо навчаються на денній формі.

СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

МІФ

~~Знищують профспілки~~

ПРАВДА

Профспілки зберігаються і будуть працювати.
Закон пропонує переглянути законодавство, яке регулює діяльність профспілок з метою підвищення ефективності їхньої роботи.

СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

МІФ

~~Скасовуються
оплачувані відпустки
та лікарняні~~

ПРАВДА

Кількість днів оплачуваної відпустки залишається без змін — 24 дні на рік.

Збільшується тривалість відпустки за власний рахунок — з 15 до 30 днів на рік.

Оплачувані лікарняні регулюються Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (№ 1105-XIV). Передбачено до 5 днів оплати тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавця, із 6-го дня до завершення періоду непрацездатності — за державні кошти.

СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

МІФ

~~Повністю скасовуються трудові книжки, через що українці втратять страховий стаж.~~

ПРАВДА

Трудові книжки не скасовуються. Вони переводяться в цифрову форму. Йдеться лише про те, що пред'являти «трудоу» за місцем роботи більше не буде потреби. Інформація про трудовий стаж українців ще з 2000 року зберігається в електронних реєстрах. Саме з цих баз майже 20 років поспіль беруть дані для розрахунків пенсій та інших соціальних виплат. Працівники, які надалі хочуть користуватися трудовими книжками, зможуть це робити. Але для тих, хто хоче вести тільки електронний формат з'явиться така можливість.



Міністерство розвитку економіки, торгівлі
та сільського господарства України

ДЯКУЄМО ЗА УВАГУ!

ПРОЄКТ ЗАКОНУ «ПРО ПРАЦЮ»