**Порівняльна таблиця**

**до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Зміст положення (норми) чинного акта законодавства** | **Запропонована редакція нормативно-правового акту** |
| **Кодекс законів про працю України** | |
| **Стаття 24** Укладення трудового договору  Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов’язковим:  1) при організованому наборі працівників;  2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров’я;  3) при укладенні контракту;  4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;  5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);  6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;  6-1) при укладенні трудового договору про **дистанційну (надомну)** роботу;  7) в інших випадках, передбачених законодавством України. | **Стаття 24** Укладення трудового договору  Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов’язковим:  1) при організованому наборі працівників;  2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров’я;  3) при укладенні контракту;  4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;  5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);  6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;  6-1) при укладенні трудового договорупро **дистанційну або надомну** роботу;  7) в інших випадках, передбачених законодавством України. |
| **Стаття 29**. Обов’язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце  До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов’язаний:  1) роз’яснити працівникові його права і обов’язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору.  2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;  3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;  4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.  **Норма відсутня**  **Норма відсутня** | **Стаття 29**. Обов’язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце  До початку роботи за укладеним трудовим договором **(крім трудового договору про дистанційну роботу)** власник або уповноважений ним орган зобов’язаний:  1) роз’яснити працівникові його права і обов’язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору.  2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;  3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;  4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.  **При укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен забезпечити виконання пункту 2 частини першої цієї статті, а також ознайомити працівника з вимогами щодо охорони праці при роботі з обладнанням та засобами, рекомендованими або наданими власником або уповноваженим ним органом.**  **Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу, які стосуються їх прав та обов’язків, допускається із використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв’язку. В такому випадку підтвердження про ознайомлення допускається шляхом обміну електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником.** |
| **Стаття 60.** Гнучкий режим робочого часу  За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися **~~гнучкий режим робочого часу~~** на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.    На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру **~~умова про дистанційну (надомну) роботу та~~** гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без **~~обов’язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.~~**    Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови **~~дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.~~**  Гнучкий режим робочого часу може передбачати:  1) фіксований час, протягом якого працівник обов’язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов’язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;  2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;  3) час перерви для відпочинку і харчування.  ~~Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.~~  ~~Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов’язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту тощо) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.~~  У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким установлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми [частини третьої](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n191) статті 32 цього Кодексу не застосовуються.  У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.  **Норма відсутня**  Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.  **Норма відсутня**  **~~Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.~~**  **~~При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених~~**[**~~статтями 50~~**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n340)**~~і~~**[**~~51~~**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n344)**~~цього Кодексу.~~**  **~~Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.~~**  **~~При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.~~** | **Стаття 60.** Гнучкий режим робочого часу  За **письмовим, взаємним** погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом **не залежно від форми власності** для працівника може встановлюватися **режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня** на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.  На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу. **З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому випадку норми**[**частини третьої**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n191)**статті 32 цього Кодексу не застосовуються.**  Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання **відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом встановленого облікового періоду.**  Гнучкий режим робочого часу може передбачати:  1) фіксований час, протягом якого працівник обов’язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов’язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;  2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;  3) час перерви для відпочинку і харчування.  У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким установлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми [частини третьої](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n191) статті 32 цього Кодексу не застосовуються.  У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.  **Гнучкий режим робочого часу може надаватися:**  **за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без завчасного, двомісячного повідомлення про новий графік роботи;**  **роботодавцем — виходячи з виробничої необхідності із завчасним, двомісячним, повідомленням про новий графік роботи.**  **Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов’язаний ознайомити, не менш ніж за два місяці, співробітників з умовами та специфікою переведення на режим гнучкого робочого часу та забезпечити точний облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. Умови щодо завчасного повідомлення роботодавцем про новий графік роботи не розповсюджуються за умов передбачених частиною другою цієї статті.**  **У разі письмового погодження між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом не залежно від форми власності роботодавець, виходячи з структури робочого дня та встановленого облікового періоду кожного окремого працівника, повинен узгодити його час роботи з роботою інших працівників, шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви на відпочинок і харчування.**  Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.  **При порушенні прийнятого гнучкого робочого часу крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень працівники можуть переводитись на загальновстановлений режим без завчасного, двомісячного повідомлення роботодавцем про таке переведення.**  **Умови щодо завчасного повідомлення роботодавцем про новий графік та умови роботи передбачені цією статтею не розповсюджуються за умов передбачених частиною другою цієї статті.**  **Виключити**  **Виключити**  **Виключити**  **Виключити** |
| **Норма відсутня** | **Стаття 601. Надомна робота**  **Надомна робота – це така форма організації праці, коли оплачувана робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших заздалегідь обраних ним приміщеннях, які характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.**  **Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.**  **При виконанні надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінене з ініціативи працівника без погодження з власником або уповноваженим ним органом у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення власника або уповноваженого ним органу про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.**  **Працівник у разі неможливості виконувати роботу на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце за умови повідомлення власника або уповноважений ним орган не менше ніж за три робочих дні до такої зміни у спосіб визначений трудовим договором про надомну працю. В такому випадку норми частини третьої цієї статті не застосовується.**  **При надомній роботі на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи та організації, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених**[**статтями 50**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n340)**і**[**51**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n344)**цього Кодексу.**  **Виконання надомної роботи не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників**  **Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи покладається на власника або уповноважений ним орган, якщо інше не передбачено трудовим договором.**  **На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про надомну роботу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов’язкового укладення трудового договору про надомну роботу у письмовій формі. У такому випадку норми**[**частини третьої**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n191)**статті 32 цього Кодексу не застосовуються.**  **Роботодавець зобов’язаний вести облік усіх працівників, яким вони надають роботу на дому, окремо жінок і чоловіків, а також реєстраційні листи робочих завдань, доручених працівникові, із зазначенням:**  **часу, відведеного для виконання завдань;**  **тарифних ставок оплати праці;**  **витрат, що виникли у працівника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв’язку з цим компенсації;**  **будь-яких утримань із заробітної плати, проведених відповідно до національного законодавства;**  **належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом із датою проведеної виплати.**  **Копія реєстраційного листа має надаватися працівникові, що працює поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.**  **Організація трудових процесів поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, допускається лише для осіб, які мають потрібні житлово-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт.**  **Житлово-побутові умови обстежують представники роботодавця за участю профспілкового органу, а у відповідних випадках — і представників санітарного й пожежного нагляду.** |
| **Норма відсутня** | **Стаття 602. Дистанційна робота**  **Дистанційна робота – це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.**  **Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.**  **При виконанні дистанційної роботи працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому.**  **При дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених**[**статтями 50**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n340)**і**[**51**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n344)**цього Кодексу.**  **За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом виконання дистанційної роботи може одночасно поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочих місцях у приміщеннях чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Особливості поєднання дистанційної роботи із роботою у приміщеннях чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу визначаються в трудовому договорі про дистанційну роботу.**  **Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов’язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації і іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати компенсації за використання належних працівникам або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов’язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.**  **У випадку відсутності відповідного положення у трудовому договорі, забезпечення засобами роботи, пов’язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями, які використовує працівник, покладається на власника або уповноважений ним орган, який забезпечує відповідне встановлення та технічне обслуговування, а також оплачує витрати, пов’язані з цим.**  **Працівникові, який виконує дистанційну роботу має бути забезпечено гарантований період вільного часу для відпочинку (період відключення), при якому працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв’язок з власником або уповноваженим ним органом, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни**  **Працівник, може вимагати від власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тимчасовий, строком до 2-х місяців, перехід на дистанційну роботу у випадку, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може відмовити працівникові у такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не сумісне з виконуваною діяльністю та трудовою функцією працівника, а також якщо працівник не навів фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інше насильство мали місце.**  **Працівник, який має дитину віком до 3 років, або здійснює догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку може виконувати свою діяльність на умовах дистанційної роботи, якщо це сумісно з виконуваною діяльністю, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього ресурси та засоби.**  **На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну роботу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов’язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу у письмовій формі. У такому випадку норми**[**частини третьої**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n191)**статті 32 цього Кодексу не застосовуються.** |
| **Стаття 134.** Випадки повної матеріальної відповідальності  Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:  1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135 1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;  2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;  3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;  4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;  5) шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;  6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов’язків;  7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов’язків;  8) службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;  9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.  **Норма відсутня** | **Стаття 134.** Випадки повної матеріальної відповідальності  Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:  1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135 1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;  2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;  3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;  4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;  5) шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;  6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов’язків;  7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов’язків;  8) службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;  9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством;  **10) шкоди, завданою нестачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за договором про дистанційну або надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданого у користування обладнання та засобів, їх балансова вартість відраховується із сум, належних працівнику при звільненні відповідно до наказу (розпорядження) власника або уповноваженого їм органу.** |
| **Стаття 135¹** Письмові договори про повну матеріальну відповідальність  Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв’язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.  **Норма відсутня** | **Стаття 135¹** Письмові договори про повну матеріальну відповідальність  Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку)**:**  **1)** які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв’язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України  **2) які виконують роботу за трудовим договором про дистанційну або надомну роботу та користуються обладнанням і засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими їм для виконання роботи** |
| **Стаття 153.** Створення безпечних і нешкідливих умов праці  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.  Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.  Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.  Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров’я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.  У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров’я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов’язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.  На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.  Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.  **Норма відсутня**  **Норма відсутня** | **Стаття 153.** Створення безпечних і нешкідливих умов праці  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, **крім випадків коли між працівником та власником або уповноваженим ним органом укладено трудовий договір про дистанційну роботу.**  Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.  Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.  Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров’я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.  У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров’я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов’язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.  На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.  Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.  **При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на власника або уповноважений ним орган покладається обов’язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці і протипожежної охорони в межах використання працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органу.**  **Такі інструктажі (навчання) можуть бути проведені дистанційно із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв’язку. В такому випадку підтвердження про проведення інструктажів (навчання) допускається шляхом обміну електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником.** |
| **Закон України «Про охорону праці»** | |
| **Зміст положення (норми) чинного акта законодавства** | **Запропонована редакція нормативно-правового акту** |
| **Стаття 5.** Права на охорону праці під час укладання трудового договору  Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.  Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.    Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.  Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. | **Стаття 5.** Права на охорону праці під час укладання трудового договору  Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.  Під час укладання трудового договору **(крім трудового договору про дистанційну роботу та/або надомну роботу)** роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.  Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.  Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. |
| **Стаття 13.** Управління охороною праці та обов'язки роботодавця  Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.  З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:  створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;  розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;  забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;  впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;  забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;  забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;  організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;  розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі - акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;  здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;  організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;  вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.  Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.  **Норма відсутня**  **Норма відсутня** | **Стаття 13.** Управління охороною праці та обов'язки роботодавця  Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.  З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:  створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;  розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;  забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;  впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;  забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;  забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;  організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;  розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі - акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;  здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;  організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;  вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.  Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.  **При укладенні трудового договору про дистанційну роботу та/або надомну роботу на роботодавця покладається обов’язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці і протипожежної охорони в межах використання працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.**  **Такі інструктажі (навчання) можуть бути проведені дистанційно із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відео зв’язку. В такому випадку підтвердження про проведення інструктажів (навчання) допускається шляхом обміну електронними документами між роботодавцем та працівником.** |
| **Стаття 14.** Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці  Працівник зобов'язаний:  дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;  знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;  проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.  Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.  **Норма відсутня** | **Стаття 14.** Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці  Працівник зобов'язаний:  дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;  знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;  проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.  Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.  **При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу та/або надомну роботу працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу обране робоче місце має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами.** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Народний депутат України** | **Г.М. Третьякова** |