

Порівняльна таблиця до проекту Закону України

Реєстраційний № 4051

України про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи

Автор(и):

Народні депутати України Третякова Г. М., Гришина Ю. М., Санченко О. В., Гривко С. Д., Пушкаренко А. М., Бондаренко О. В., Мезенцева М. С., Костюх А. В., Галайчук В. С., Лаба М. М., Горенюк О. О., Марчук І. П., Струневич В. О., Кравчук Є. М., Стернійчук В. О., Здебський Ю. В., Хоменко О. В., Вагнер В. О., Мошенець О. В., Лічман Г. В., Мельник П. В., Кінзбурська В. О., Ватрас В. А., Циба Т. В., Тимофійчук В. Я., Микиша Д. С., Клочко А. А., Любота Д. В., Дмитрієва О. О., Каптелов Р. В., Булах Л. В., Федієнко О. П.

(друге читання)

Автори остаточної редакції:

Народні депутати України - Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

Дата розгляду в комітеті:

23.12.2020

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
1	Проект			Проект
2	ЗАКОН УКРАЇНИ			ЗАКОН УКРАЇНИ
3	Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи	<p>-1- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283)</p> <p>Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу</p> <p>-2- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)</p> <p>Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу</p> <p>-3- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано редакційно</p>	Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>У назві проекту закону: слова «дистанційної роботи» замінити словами «дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу»;</p> <p>-4- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>Назву законопроекту викласти у такій редакції:</p> <p>«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання окремих форм організації праці».</p> <p>-5- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369)</p> <p>Назву законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>"Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу"</p> <p>-6- Н.д. Корольовська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</p> <p>Назву проекту викласти в такій редакції:</p> <p>"Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу".</p> <p>Обґрунтування: Пропонується розширити назву законопроекту, оскільки назва проекту до першого читання не враховує того, що в цьому законопроекті (окрім дистанційної роботи) розглядаються також питання надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p>	
4	Верховна Рада п о с т а н о в л я є :			Верховна Рада України п о с т а н о в л я є :
5	І. Внести зміни до таких законодавчих актів України:			І. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
6		-7- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У тексті проекту закону: слова «роботодавець», «роботодавця», «роботодавцем» замінити відповідно словами «власник або уповноважений ним орган», «власника або уповноваженого ним органу», «власником або уповноваженим ним органом»; слова «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» у відповідному відмінку замінити словами «власник або уповноважений ним орган» у відповідному відмінку;	Враховано	
7	1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):			1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):
8	1) У статті 24:	-8- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) у пункті 1 розділу I: підпункт 1 вилучити;	Відхилено	1) пункт 6 ¹ частини першої статті 24 викласти в такій редакції:
9	Пункт 6 ⁻¹) викласти в такій редакції:			
10	«6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу»;			«6 ¹) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу»;
11	2) Статтю 29 викласти в наступній редакції:	-9- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181) Пункт 2) частини 1 розділу I викласти в такій редакції: «2) Статтю 29 викласти в наступній редакції: «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	Враховано частково	2) статті 29 і 60 викласти в такій редакції:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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. Укладення трудового договору про дистанційну роботу з небезпечними і шкідливими виробничими(технологічними) факторами забороняється. При укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен до початку роботи за цим договором забезпечити виконання пунктів 2 та 4 частини першої цієї статті, а також ознайомити працівника під розписку з вимогами щодо роботи з обладнанням та засобами, безоплатно наданими або рекомендованими за умови оплати оренди 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 й із дотриманням розумних термінів для ознайомлення та реагування. В такому випадку підтвердження про ознайомлення допускається шляхом обміну електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником. Застосування трудового договору про дистанційну роботу не впливає на обсяг трудових прав працівників».</p> <p>-10- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>Підпункт 2 пункту 1 розділу I викласти у такій редакції:</p>	Враховано частково	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		«2) статтю 29 доповнити частиною другою такого змісту: «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.»».		
12	«Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце	-11- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) абзац другий підпункту 2 пункту 1 розділу I викласти в такій редакції: «Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу до початку працівником роботи за трудовим договором»	Враховано	«Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу до початку роботи працівника за трудовим договором
13	До початку роботи за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:	-12- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У підпункті 2 пункту 1 розділу I: у абзаці третьому слова «(крім трудового договору про дистанційну роботу)» вилучити; -13- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) До початку роботи за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну або надомну роботу) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: -14- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122) Статтю 29 Кодексу законів про працю України після слів «крім трудового договору про дистанційну» доповнити фразою «або надомну»;	Відхилено Відхилено	До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:
14	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	-15- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У підпункті 2 пункту 1 розділу I: у абзаці четвертому слова «на робочому місці, де він буде працювати,» замінити словами «під час роботи»;	Відхилено	1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
15	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;			здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
16	3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;	-16- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) абзац шостий викласти в такій редакції: «3) визначити працівникові робоче місце або погодити із працівником його робоче місце в разі виконання ним дистанційної або надомної роботи, забезпечити його необхідними для роботи засобами;»;	Відхилено	3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
17	4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.			4) проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.
18	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.	-17- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176) Виключити -18- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283) При укладенні трудового договору про дистанційну або надомну 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. -19- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) абзац восьмий виключити; -20- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141) При укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен забезпечити виконання пункту 2 частини першої цієї статті, а також дає рекомендації працівнику по роботі с певним обладнанням та засобами, які власник або	Відхилено Відхилено Відхилено Враховано редакційно	При укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен забезпечити виконання пункту 2 частини першої цієї статті, а також надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методом роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного об'єму робіт. Ознайомлення може відбуватися як у формі дистанційного інструктажу так і шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. В трудовій угоді, за згодою сторін, можуть передбачатися додаткові умови безпеки праці. -21- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)	Відхилено	
		При укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу власник або уповноважений ним орган повинен забезпечити виконання пункту 2 частини першої цієї статті, роз'яснити працівникові його права і обов'язки, а також ознайомити працівника з вимогами щодо охорони праці при роботі з обладнанням та засобами, рекомендованими або наданими власником або уповноваженим ним органом. -22- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)	Відхилено	
19	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.»	Статтю 29 Кодексу законів про працю України після слів «При укладенні трудового договору про дистанційну» доповнити фразою «або надомну»; -23- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)	Відхилено	Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником»;
20		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. -24- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)	Відхилено	
		Власник або уповноважений ним орган не має права укладати трудовий договір про		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>дистанційну роботу з працівником, який перебуває за межами території України.</p> <p>Якщо дистанційний працівник подає заяву щодо отримання засвідчених належним чином копій документів, пов'язаних з роботою, власник або уповноважений ним орган не пізніше п'яти робочих днів з дня подання зазначеної заяви зобов'язаний направити дистанційному працівникові ці копії на паперовому носії.</p>		
21	3) Статтю 60 викласти в наступній редакції:	<p>-25- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</p> <p>Пункт 3) частини 1 розділу I викласти в такій редакції; “3) Статтю 60 викласти в наступній редакції: «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 карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб та/або періоду введення правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях в порядку, визначеному законом 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 статті 32 цього Кодексу не застосовуються. Гнучкий режим</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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, але не більше чотирьох тижнів. 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 встановлено гнучкий режим робочого часу, загальноновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої 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 прийнятими 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</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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.»</p>		
22	«Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу			«Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу
23	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	<p>-26- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</p> <p>В частині 1 статті 60 :</p> <p>слово "взаємним" виключити</p> <p>після слова "встановлюватися" додати слова "гнучкий режим робочого часу - "</p>	Враховано частково	За письмовим погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	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.	<p>-27- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283) слово "взаємним" виключити</p> <p>-28- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267) За письмовим 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.</p> <p>-29- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У підпункті 3 пункту 1 розділу І: у абзаці третьому слова «письмовим, взаємним» вилучити; у абзаці третьому слова «не залежно від форми власності» вилучити; у абзаці третьому слова «режим праці із саморегулюванням часу початку» замінити словами «гнучкий режим робочого часу, який передбачає самостійне визначення працівником початку»;</p> <p>-30- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182) Абзац третій підпункту 3 пункту 1 розділу І викласти у такій редакції: «За письмовим 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.»</p> <p>-31- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) За письмовим, взаємним погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано частково</p> <p>Враховано частково</p> <p>Враховано частково</p>	<p>гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу впродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.</p> <p>-32- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)</p> <p>У абзаці першому статті 60 Кодексу законів про працю України після слів та знаків «За письмовим,» слово «взаємним» виключити</p>	Враховано	
24	<p>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 <u>частини третьої</u> статті 32 цього Кодексу не застосовуються.</p>	<p>-33- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</p> <p>В частині 2 статті 60 : після слів "бути ознайомлений" додати слова " за 7 календарних днів"</p> <p>-34- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)</p> <p>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 протягом двох днів з дня його прийняття але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються</p> <p>-35- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>у абзаці четвертому слова «На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру» замінити словами «На період дії правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях»;</p> <p>у абзаці четвертому слова «ознайомлений до запровадження» замінити словами ««ознайомлений не пізніше, ніж за два дні до запровадження»;</p> <p>-36- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	<p>На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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 не пізніше ніж за два робочих дні до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.</p> <p>-37- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>У другому реченні абзацу четвертого підпункту 3 пункту 1 розділу I слова «до запровадження» замінити словами «не пізніше, ніж за добу до встановлення».</p> <p>-38- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>Під час дії правових режимів надзвичайного стану, надзвичайної ситуації, воєнного стану або карантину, 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 статті 32 цього Кодексу не застосовуються.</p> <p>-39- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)</p> <p>У абзаці другому статті 60 Кодексу законів про працю України після слів та знаків «З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений» доповнити фразою такого змісту: «у триденний термін з дня ухвалення такого рішення, але не пізніше ніж за день»</p> <p>-40- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Частину другу нової редакції статті 60 Кодексу законів про працю України (абзац четвертий підпункту 3 пункту 1 розділу I проекту) викласти в такій редакції:</p> <p>"На період введення правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях в порядку, визначеному законом, гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений за день до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються."</p> <p>Обґрунтування: Пропонується уточнити обставини введення гнучкого режиму робочого часу: на період введення правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях в порядку, визначеному законом. Крім цього, відповідно до зауважень ГНЕУ у частині другій нової редакції статті 60 КЗпП слід визначити строк, протягом якого працівник має бути ознайомлений з наказом (розпорядженням) про запровадження гнучкого режиму робочого часу на зазначений період загрози поширення епідемії та інших надзвичайних обставин, про які йдеться у цій частині. Пропонується визначити, що працівник має бути ознайомлений за день до запровадження гнучкого режиму робочого часу.</p>		
25	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	<p>-41- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</p> <p>Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього</p>	Відхилено	Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом встановленого облікового періоду.	<p>трудового розпорядку, за умови дотримання встановленого трудовим договором про дистанційну роботу робочого часу на виконання працівником трудової функції. -42- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>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 іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо) норми тривалості робочого часу.</p>	Враховано	встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.
26	Гнучкий режим робочого часу може передбачати:	<p>-43- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>Гнучкий режим робочого часу передбачає:</p>	Враховано	Гнучкий режим робочого часу передбачає:
27	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;			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;
28	2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;			2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
29	3) час перерви для відпочинку і харчування.	<p>-44- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>3) час перерви для відпочинку і харчування.</p> <p>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 або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.</p>	Враховано	3) час перерви для відпочинку і харчування.
				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 або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
30	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 встановлено гнучкий режим робочого часу, загальноновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.			У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачених завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальний режим роботи на підприємстві, в установі, організації. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.
31	У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.			У разі направлення працівника у відрядження на нього поширюється режим роботи, встановлений на підприємстві (в установі, організації), до якого (якої) його відряджено.
32	Гнучкий режим робочого часу може надаватися:	<p>-45- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>абзаци дванадцятий - дев'ятнадцятий замінити абзацами такого змісту:</p> <p>«Гнучкий режим робочого часу може надаватися:</p> <p>за заявою працівника з прийнятими для нього часовими межами графіка роботи без двомісячного повідомлення про новий графік роботи;</p> <p>власником або уповноваженим ним органом — виходячи з виробничої необхідності із дотриманням вимог частини третьої статті 32 цього Кодексу.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган у разі переведення працівників на гнучкий режим робочого часу зобов'язаний ознайомити працівників з умовами такого режиму роботи та забезпечити облік відпрацьованого часу та контроль за повним і раціональним використанням працівником робочого часу.</p>	Враховано редакційно	Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>У разі письмового погодження між працівником і власником або уповноваженим ним органом останній, виходячи з структури робочого дня та встановленого облікового періоду кожного окремого працівника, повинен узгодити час роботи такого працівника з графіком роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви на відпочинок і харчування.</p> <p>Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.</p> <p>У разі порушення встановленого графіку роботи на умовах гнучкого робочого часу, крім застосування дисциплінарних стягнень, передбачених статтею 147 цього Кодексу, працівники можуть переводитись на загальновстановлений режим роботи на підприємстві, в установі, організації без двомісячного повідомлення власником або уповноваженим ним органом про таке переведення».</p>		
		-46- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)	Враховано	
		<p>У абзаці дванадцятому підпункту 3 пункту 1 розділу I слово «надаватися» замінити словом «встановлюватися».</p>		
		-47- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)	Враховано	
		<p>Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися:</p>		
		-48- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)	Враховано	
		<p>слово "завчасного" виключити</p>		
		-49- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)	Враховано редакційно	
		<p>за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без двомісячного повідомлення про новий графік роботи;</p>		
		-50- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)	Відхилено	
33	за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без завчасного, двомісячного повідомлення про новий графік роботи;			за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
34	роботодавцем — виходячи з виробничої необхідності із завчасним, двомісячним, повідомленням про новий графік роботи.	Абзац тринадцятий підпункту 3 пункту 1 розділу I викласти у такій редакції: «за заявою працівника - без завчасного повідомлення працівника;».		
		-51- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)	Відхилено	
		У абзаці сьомому статті 60 Кодексу законів про працю України після слів та знаків «межами графіка роботи без завчасного, двомісячного повідомлення» доповнити фразою такого змісту: «, не менш ніж за два місяці.»		
		-52- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)	Відхилено	
		У абзаці сьомому статті 60 Кодексу законів про працю України після слів «межами графіка роботи без» слова та знак «завчасного, двомісячного повідомлення» виключити;		
		-53- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)	Враховано	власником або уповноваженим ним органом — у разі виробничої необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці до про зміну режиму роботи.
		слово "завчасним," виключити		
		-54- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283)	Враховано	
		слово "завчасним" виключити		
		-55- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)	Враховано редакційно	
		роботодавцем — виходячи з виробничої необхідності із двомісячним, повідомленням про новий графік роботи.		
		-56- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)	Враховано редакційно	
		В абзаці чотирнадцятому підпункту 3 пункту 1 розділу I слова «завчасним, двомісячним, повідомленням про новий графік роботи» замінити словами «повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці до встановлення гнучкого режиму робочого часу».		
		-57- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369)	Враховано	
		Слово "роботодавцем" замінити словами "власником або уповноваженим ним органом"		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><u>Обґрунтування:</u> уніфікація термінології (у діючому Кодексі законів про працю України термін "роботодавець" вживається у вигляді "власник або уповноважений ним орган")</p> <p>-58- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)</p> <p>У абзаці сьомому статті 60 Кодексу законів про працю України після слів «виходячи з виробничої необхідності із завчасним, двомісячним, повідомленням» доповнити фразою такого змісту: «, не менш ніж за два місяці.»</p> <p>-59- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)</p> <p>У абзаці сьомому статті 60 Кодексу законів про працю України після слів «роботодавцем — виходячи з виробничої необхідності» слова та знаки «із завчасним, двомісячним,» виключити;</p> <p>-60- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283)</p> <p>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.</p> <p>-61- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)</p> <p>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</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за два місяці до запровадження такого режиму, забезпечити облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником.</p>
35	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.			

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		використанням робочого часу працівником. Умови щодо повідомлення роботодавцем про новий графік роботи не розповсюджуються за умов передбачених частиною другою цієї статті. -62- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)	Відхилено	
		Абзац п'ятнадцятий підпункту 3 пункту 1 розділу I викласти у такій редакції: «Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.». -63- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)	Враховано	
		Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити, не менш ніж за два місяці, працівників 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. -64- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369)	Враховано	
		Слово "роботодавцем" замінити словами "власником або уповноваженим ним органом" <u>Обґрунтування:</u> уніфікація термінології (у діючому Кодексі законів про працю України термін "роботодавець" вживається у вигляді "власник або уповноважений ним орган") -65- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)	Враховано	
		У абзаці п'ятнадцятому підпункту 3 пункту 1 розділу I останнє речення виключити -66- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)	Враховано	
36	У разі письмового погодження між			Власник підприємства, установи,

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	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.	<p>Абзац шістнадцятий підпункту 3 пункту 1 розділу I викласти у такій редакції:</p> <p>«Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, виходячи з структури робочого часу та встановленого облікового періоду норми його тривалості для кожного окремого працівника, узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви на відпочинок і харчування.».</p> <p>-67- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>Виключити</p> <p>-68- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369)</p> <p>Слово "роботодавець" замінити словами "такий власник або уповноважений ним орган"</p> <p><u>Обґрунтування</u>: уніфікація термінології (у діючому Кодексі законів про працю України термін "роботодавець" вживається у вигляді "власник або уповноважений ним орган")</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано редакційно</p>	організації або уповноважений ним орган, виходячи із структури робочого часу та встановленого облікового періоду норми його тривалості для кожного окремого працівника, узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування.
37	Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.			Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.
38	При порушенні прийнятого гнучкого робочого часу крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень працівники можуть переводитись на загальноновстановлений режим без завчасного, двомісячного повідомлення роботодавцем про таке переведення.	<p>-69- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</p> <p>слово "завчасного," виключити</p> <p>-70- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>Абзац вісімнадцятий підпункту 3 пункту 1 розділу I викласти у такій редакції:</p> <p>«У разі порушення працівником встановленого гнучкого режиму робочого часу власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може прийняти рішення про переведення такого працівника на загальноновстановлений</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	У разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, працівник може бути переведений на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		режим робочого часу. Працівник повідомляється про таке рішення не пізніше ніж за добу. -71- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369) Слово "роботодавцем" замінити словами "власником або уповноваженим ним органом" <u>Обґрунтування:</u> уніфікація термінології (у діючому Кодексі законів про працю України термін "роботодавець" вживається у вигляді "власник або уповноважений ним орган")	Враховано	
39	Умови щодо завчасного повідомлення роботодавцем про новий графік та умови роботи передбачені цією статтею не розповсюджуються за умов передбачених частиною другою цієї статті.».	-72- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176) слово "завчасного" виключити -73- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267) Умови щодо повідомлення роботодавцем про новий графік та умови роботи передбачені цією статтею не розповсюджуються за умов передбачених частиною другою цієї статті.». -74- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182) Абзац дев'ятнадцятий підпункту 3 пункту 1 розділу I виключити. -75- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369) Слово "роботодавцем" замінити словами "власником або уповноваженим ним органом" <u>Обґрунтування:</u> уніфікація термінології (у діючому Кодексі законів про працю України термін "роботодавець" вживається у вигляді "власник або уповноважений ним орган")	Враховано Враховано частково Враховано редакційно Враховано	Вимога щодо повідомлення власником або уповноваженим ним органом працівника про зміну режиму роботи, встановлена цією статтею, не поширюється на випадки, передбачені частиною другою цієї статті»;
40	4) Доповнити статтями 60 ¹ , 60 ² наступного змісту:			3) доповнити статтями 60 ¹ , 60 ² такого змісту:
41	«Стаття 60 ¹ . Надомна робота	-76- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181) Пункт 4) частини 1 розділу I викласти в такій редакції: «4) Доповнити статтями 60 ¹ , 60 ² наступного змісту: «Стаття 60 ¹ . Надомна робота Надомна робота – це така форма організації праці, коли оплачувана робота	Відхилено	«Стаття 60 ¹ . Надомна робота

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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 змінено 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 уповноваженого ним органу 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. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу. Виконання надомної роботи не тягне за собою</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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. На час карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб та/або періоду введення правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях в порядку, визначеному законом 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 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 законодавства; належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом із датою проведеної виплати. Копія реєстраційного листа має у розумний термін для ознайомлення і реагування надаватися працівникові, що працює поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Організація</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>трудовах 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 безпечного виконання певних робіт. Житлово-побутові умови обстежують представники роботодавця за участю профспілкового органу, а у відповідних випадках — і представників власника приміщень(органу співвласників), санітарного й пожежного нагляду.».</p>		
42	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.	<p>-77- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</p> <p>В частині 1 статті 60¹ : слово "оплачувана" виключити</p> <p>-78- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283)</p> <p>слово "оплачувана" виключити</p> <p>-79- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)</p> <p>Надомна робота – це така форма організації праці, коли 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.</p> <p>-80- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>У підпункті 4 пункту 1 розділу I: у абзаці третьому слово «оплачувана» вилучити;</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано частково</p>	<p>Надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
43	Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.	у абзаці третьому слово «заздалегідь» вилучити; абзац третій викласти у такій редакції: «Надомна робота – це форма організації праці, за якої працівник виконує роботу за місцем свого проживання (перебування) поза виробничими, робочими або адміністративними приміщеннями роботодавця.»;		
		абзац п'ятий вилучити; абзац шостий викласти у такій редакції: «Працівник у разі неможливості виконувати надомну роботу на обраному робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце з невідкладним повідомленням про це власника або уповноваженого ним органу.»;	Відхилено	Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.
		-81- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) абзац четвертий після слів «у сфері» доповнити словами «праці та»;	Відхилено	
		-82- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182) У абзаці четвертому підпункту 4 пункту 1 розділу I слова «державної політики у сфері трудових відносин» замінити словами «та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу».	Відхилено	
44	При виконанні надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без	-83- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) Виключити	Відхилено	У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без
		-84- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369) Слова "у сфері трудових відносин" замінити словами "у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення" Обґрунтування: приведення у відповідність до статей 96, 135-2 Кодексу законів про працю України	Відхилено	
		-85- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) абзац п'ятий вилучити;	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	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.			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.
45	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.	<p>-86- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>абзац шостий викласти у такій редакції: «Працівник у разі неможливості виконувати надомну роботу на обраному робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце з невідкладним повідомленням про це власника або уповноваженого ним органу.»;</p> <p>-87- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>Абзац шостий підпункту 4 пункту 1 розділу I виключити.</p> <p>-88- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>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 п'ять робочих дні до такої зміни у спосіб визначений трудовим договором про надомну працю. В такому випадку норми частини третьої цієї статті не застосовується.</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення власника або уповноваженого ним органу не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми частини третьої цієї статті не застосовуються.
46	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 і 51 цього Кодексу.			При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.
47	Виконання надомної роботи не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників			Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.
48	Забезпечення засобами виробництва,	-89- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283)	Відхилено	Забезпечення засобами виробництва,

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи покладається на власника або уповноважений ним орган, якщо інше не передбачено трудовим договором.	Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, здійснюється власником або уповноваженим ним органом, якщо інше не передбачено трудовим договором. При наявності письмового погодження таке забезпечення може здійснюватися безпосередньо працівником за умови компенсації витрат роботодавцем в обов'язі погодженому в письмовій формі. -90- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324) 1. Нову статтю 60-1 «Надомна робота» Кодексу законів про працю України після частини сьомої доповнити новою частиною такого змісту: «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 надомної роботи, якщо це сумісно з виконуваною діяльністю, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього ресурси та засоби.». Обґрунтування: Дана пропозиція пропонує передбачити можливість переведення на надомну форму роботи також і у випадках, якщо працівник здійснює догляд за дитиною віком до 3 років або за медичним висновком – до 6 років, як це передбачено для дистанційної роботи.	Враховано редакційно Враховано у пункті 59 порівняльної таблиці	матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на власника або уповноважений ним орган, якщо інше не передбачено трудовим договором. Працівник, у разі використання своїх інструментів, має право на компенсацію відповідно до положень статті 125 цього Кодексу.
		-91- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182) У абзаці дев'ятому підпункту 4 пункту 1 розділу І слова «якщо інше не передбачено трудовим договором» виключити.	Відхилено	
		-92- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296) Абзац дев'ятий підпункту 4 пункту 1 розділу І доповнити словами та знаками:	Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
49	<p>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 статті 32 цього Кодексу не застосовуються.</p>	<p>", з урахуванням положень статті 125 цього Кодексу."</p> <p>-93- Н.д. Мельник П. В. (р.к. №287), Н.д. Нікітіна М. В. (р.к. №288), Н.д. Любота Д. В. (р.к. №378), Н.д. Лис О. Г. (р.к. №402), Н.д. Третьякова Г. М. (р.к. №53), Н.д. Брагар Є. В. (р.к. №74), Н.д. Гривко С. Д. (р.к. №110), Н.д. Вінтоняк О. В. (р.к. №113), Н.д. Тимофійчук В. Я. (р.к. №295), Н.д. Зуєв М. С. (р.к. №408), Н.д. Мазурашу Г. Г. (р.к. №404), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369), Н.д. Качура О. А. (р.к. №48), Н.д. Клочко А. А. (р.к. №80), Н.д. Гришина Ю. М. (р.к. №428), Н.д. Горобець О. С. (р.к. №301), Н.д. Борзова І. Н. (р.к. №229), Н.д. Хоменко О. В. (р.к. №68), Н.д. Зуб В. О. (р.к. №410)</p> <p>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 статті 32 цього Кодексу не застосовуються. Вагітні жінки відповідно до медичного висновку мають право на надомну форму роботи, а в разі відсутності можливості організації такої форми роботи, виключно за бажанням і згодою жінки, мають право на відпустку без збереження заробітної плати на весь період вагітності із збереженням страхового стажу й робочого місця.</p> <p>-94- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</p> <p>2. У новій статті 60-1 «Надомна робота» Кодексу законів про працю України речення перше частини восьмої доповнити словами</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано у пункті 59 порівняльної таблиці</p> <p>Відхилено</p>	<p>На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи.</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>«але за умови обов'язкового завчасного повідомлення працівника про це».</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>Дана пропозиція передбачає обов'язкове завчасне повідомлення працівника роботодавцем про запровадження надомної роботи, коли це відбувається шляхом встановлення в наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу у письмовій формі на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру.</p> <p>Адже пропонується норма законопроекту дозволяє у певних випадках вводити надомну роботу без згоди на те працівника і навіть без завчасного його повідомлення про зміну форми роботи.</p> <p>-95- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)</p> <p>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. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений протягом двох днів з дня його прийняття але до запровадження форми організації праці у вигляді надомної роботи. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.</p>	Враховано редакційно	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>-96- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>у абзаці десятому слова «На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру» замінити словами «На період дії правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях»;</p> <p>абзац десятий після першого речення доповнити реченням такого змісту: «З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений не пізніше, ніж за два дні до початку надомної роботи.»;</p>	Відхилено	
		<p>-97- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>Абзац десятий підпункту 4 пункту 1 розділу I після першого речення доповнити реченням такого змісту:</p> <p>«З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений не пізніше, ніж за добу до встановлення умови надомної роботи.».</p>	Відхилено	
		<p>-98- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>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 статті 32 цього Кодексу не застосовуються.</p> <p>Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівнику роботу і</p>	Враховано редакційно	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>контролювати її виконання та забезпечує достовірний облік виконуваної працівником роботи.</p> <p>-99- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</p> <p>Частину восьму нової статті 60¹, якою доповнюється Кодекс законів про працю України (абзац десятий підпункту 4 пункту 1 розділу I проекту), викласти в такій редакції:</p> <p>"На період введення правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях в порядку, визначеному законом, 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. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений за день до запровадження надомної роботи. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються."</p> <p>Обґрунтування: Пропонується уточнити обставини введення надомної роботи без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу: на період введення правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях в порядку, визначеному законом. Крім цього, відповідно до зауважень ГНЕУ у частині восьмій нової статті 60¹ КЗпП слід визначити строк, протягом якого працівник має бути ознайомлений з наказом (розпорядженням) про надомну роботу на зазначений період загрози поширення епідемії та інших надзвичайних обставин, про які йдеться у цій частині. Пропонується визначити, що</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		працівник має бути ознайомлений за день до запровадження надомної роботи. -100- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)	Враховано	
		Абзац десятий підпункту 4 пункту 1 розділу I викласти в такій редакції: "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. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений протягом двох днів з дня його прийняття але до запровадження умов про надомну роботу. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються."		
50		-101- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)	Відхилено	
		абзац десятий після першого речення доповнити реченням такого змісту: «З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений не пізніше, ніж за два дні до початку надомної роботи.»;		
51	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:	-102- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У абзаці одинадцятому слова «яким вони надають роботу на дому,» замінити словами «які працюють на умовах трудового договору про надомну роботу,»; У абзаці одинадцятому слова «окремо жінок і чоловіків» вилучити;	Відхилено	
		-103- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)	Відхилено	
		Роботодавець зобов'язаний вести облік усіх працівників, яким вони надають роботу на дому, а також реєстраційні листи робочих		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		завдань, доручених працівникові, із зазначенням: -104- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) Виключити	Враховано	
		-105- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369) Слово "роботодавець" замінити словами "власник або уповноважений ним орган" Обґрунтування: уніфікація термінології (у діючому Кодексі законів про працю України термін "роботодавець" вживається у вигляді "власник або уповноважений ним орган")	Відхилено	
52	часу, відведеного для виконання завдань;	-106- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) Виключити	Враховано	
53	тарифних ставок оплати праці;	-107- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) Виключити	Враховано	
54	витрат, що виникли у працівника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації;	-108- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) Виключити	Враховано	
55	будь-яких утримань із заробітної плати, проведених відповідно до національного законодавства;	-109- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) Абзаци п'ятнадцятий та шістнадцятий замінити абзацом такого змісту: «інформації про заробітну плату, передбачену статтею 110 цього Кодексу.»; -110- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182) У абзаці п'ятнадцятому підпункту 4 пункту 1 розділу І слова «національного законодавства» замінити словами «законодавства про працю».	Відхилено	
		-111- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) Виключити	Враховано	
56	належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом із датою проведеної виплати.	-112- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) Виключити	Враховано	
57	Копія реєстраційного листа має надаватися	-113- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	працівникові, що працює поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.	В частині 10 статті 60 ¹ : після слів "реєстраційного листа" додати слова " робочих завдань " після слів "ним органу" додати слова " за 7 календарних днів до початку виконання " -114- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)	Відхилено	
		Абзац сімнадцятий викласти у такій редакції: «Копія реєстраційного листа робочих завдань не рідше двох разів на місяць має надаватися працівникові, що працює на умовах трудового договору про надомну роботу.»; -115- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)	Враховано	
		Виключити -116- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)	Відхилено	
58	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.	У абзаці десятому статті 60 ¹ Кодексу законів про працю України після слів «приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу» доповнити фразою такого змісту: «не пізніше ніж за день до початку такої роботи»; -117- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)	Враховано частково	Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.
		У абзаці вісімнадцятому слова «Організація трудових процесів поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу,» замінити словами «Надомна робота»; Абзац вісімнадцятий вилучити; -118- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)	Відхилено	
		Абзац вісімнадцятий підпункту 4 пункту 1 розділу І виключити. -119- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)	Враховано частково	
		Організація трудових процесів поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу,		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		допускається лише для осіб, які мають практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт. -120- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)	Відхилено	
59	Житлово-побутові умови обстежують представники роботодавця за участю профспілкового органу, а у відповідних випадках — і представників санітарного й пожежного нагляду.».	У абзаці одинадцятому статті 60 ¹ Кодексу законів про працю України після слів «лише для осіб, які мають потрібні житлово-побутові умови, а також» фразу «практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам» замінити фразою «відповідають кваліфікаційним вимогам»; -121- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) Абзац дев'ятнадцятий вилучити; -122- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141) Виключити -123- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182) Абзац дев'ятнадцятий підпункту 4 пункту 1 розділу I виключити. -124- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) Виключити -125- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369) Слово "роботодавця" замінити словами "власника або уповноваженого ним органу" <u>Обґрунтування:</u> уніфікація термінології (у діючому Кодексі законів про працю України термін "роботодавець" вживається у вигляді "власник або уповноважений ним орган") -126- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)	Враховано Враховано Враховано Враховано Відхилено Відхилено	Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби.
		У абзаці дванадцятому статті 60 ¹ Кодексу законів про працю України після слів «а у відповідних випадках — і представників санітарного й пожежного нагляду» доповнити фразою «виключно за згодою та у присутності такого працівника»;		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>-127- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</p> <p>Частину дванадцятую нової статті 60¹, якою доповнюється Кодекс законів про працю України (абзац дев'ятнадцятий підпункту 4 пункту 1 розділу I проекту), виключити.</p> <p>Обґрунтування: Відповідно до статті 30 Конституції України кожному гарантується недоторканність житла. Не допускається проникнення до житла чи до іншого володіння особи, проведення в них огляду чи обшуку інакше як за вмотивованим рішенням суду. У невідкладних випадках, пов'язаних із врятуванням життя людей та майна чи з безпосереднім переслідуванням осіб, які підозрюються у вчиненні злочину, можливий інший, встановлений законом, порядок проникнення до житла чи до іншого володіння особи, проведення в них огляду і обшуку. А тому пропозиція проекту щодо обстеження представниками роботодавця за участю профспілкового органу, а у відповідних випадках і представників санітарного й пожежного нагляду, житлово-побутових умов працівника може розглядатися як порушення права не недоторканість житла. Якщо таке обстеження має на меті дотримання законодавства в частині недопущення використання житла для промислового виробництва, то це взагалі не відноситься до функції роботодавця. І тим паче роботодавець при укладенні договору про надомну роботу повною мірою володіє інформацією про те, яку саме роботу виконуватиме ним же найманий працівник, і в яких заздалегідь обраних ним приміщеннях, оскільки ці умови мають бути предметом зазначеного договору.</p> <p>-128- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</p> <p>Абзац дев'ятнадцятий підпункту 4 пункту 1 розділу I викласти в такій редакції:</p>	Враховано	
			Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
60		<p>"Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до 3 років, або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи можуть виконувати свою діяльність на умовах надомної роботи, якщо це сумісно з виконуваною роботою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього ресурси та засоби"</p> <p>-129- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</p> <p>Розірвання трудового договору з надомниками проводиться на підставах, передбачених цим Кодексом.</p> <p>-130- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)</p> <p>Статтю 60¹ Кодексу законів про працю України доповнити новим абзацом такого змісту: «Вимоги до житлово – побутових умов, а також до кваліфікації працівника, що претендує на виконання надомної роботи затверджує власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, та ознайомлює трудовий колектив з такими вимогами не пізніше ніж три робочих дні до початку виконання такої роботи, але не раніше початку проведення обстежень житлово – побутових умов, та початку перевірки достатності кваліфікації таких працівників.»;</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	
61	«Стаття 60 ² . Дистанційна робота	<p>-131- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</p> <p>«Стаття 60². Дистанційна робота Дистанційна робота – це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або</p>	Враховано частково	Стаття 60 ² . Дистанційна робота

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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 і 51 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</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>роботу, розмір, порядок і строки виплати авансу чи/та 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, 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 достатній для регулярного 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</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		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 карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб та/або періоду введення правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях в порядку, визначеному законом 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 статті 32 цього Кодексу не застосовуються.».		
62	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.	<p>-132- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283)</p> <p>Дистанційна робота – це така форма організації праці 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.</p> <p>-133- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)</p> <p>Дистанційна робота – це така форма організації праці 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</p> <p>-134- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p>	Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>У статті 602. Дистанційна робота:</p> <p>Частину першу викласти у такій редакції:</p> <p>«Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.»;</p> <p>-135- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</p> <p>Дистанційна робота – це одна з гнучких форм зайнятості, при якій працівником на підставі трудового договору виконується певна трудова функція поза приміщеннями роботодавця, поза стаціонарного робочого місця, за умови використання для виконання даної трудової функції і для здійснення взаємодії з наймачем з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних технологій.</p> <p>Комбінована дистанційна робота – режим роботи, що включає роботу на стаціонарному робочому місці і дистанційну роботу.</p> <p>-136- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369)</p> <p>Слова "роботодавцем" та "роботодавця" замінити словами "власником або уповноваженим ним органом" та "власника або уповноваженого ним органу" відповідно</p> <p>Обґрунтування: уніфікація термінології (у діючому Кодексі законів про працю України термін "роботодавець" вживається у вигляді "власник або уповноважений ним орган")</p> <p>-137- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)</p> <p>У абзаці першому статті 60² Кодексу законів про працю України після слів «форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем» слова та знаки «та/або виконання роботи» виключити;</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
63	Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.	<p>-138- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>Частина другу після слів «у сфері» доповнити словами «праці та»;</p> <p>-139- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</p> <p>Працівник і роботодавець встановлюють порядок взаємодії, який передбачає конкретний час виконання дистанційним працівником трудової функції в межах робочого часу, встановленого трудовим договором про дистанційну роботу. Порядок взаємодії встановлюється локальним нормативним актом, прийнятим з урахуванням думки виборного органу первинної профспілкової організації, трудовим договором про дистанційну роботу.</p> <p>-140- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>У абзаці двадцять другому підпункту 4 пункту 1 розділу I слова «державної політики у сфері трудових відносин» замінити словами «та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу».</p> <p>-141- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>Виключити</p> <p>-142- Н.д. Мінько С. А. (р.к. №286), Н.д. Білозір Л. М. (р.к. №230), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369)</p> <p>Слова "у сфері трудових відносин" замінити словами "у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення"</p> <p><u>Обґрунтування:</u> приведення у відповідність до статей 96, 135-2 Кодексу законів про працю України</p> <p>-143- Н.д. Гришина Ю. М. (р.к. №428)</p> <p>1. В абзаці 21 (частина друга пропонуваної статті 60-2) підпункту 4) пункту 1. Розділу I законопроекту слово «типова» замінити словом «примірна»;</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	<p>Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.</p> <p>Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється.</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		Обґрунтування: Доцільно надати більше гнучкості у врегулюванні умов дистанційної роботи та передбачити саме примірну трудового договору, умови якого будуть рекомендаційними для сторін.		
64	При виконанні дистанційної роботи працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому.	<p>-144- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>У частині третій слово «власне» вилучити; У частині третій слово «персонально» вилучити;</p> <p>-145- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>Абзац двадцять третій підпункту 4 пункту 1 розділу I викласти у такій редакції: «При виконанні дистанційної роботи працівник самостійно обирає власне робоче місце та розподіляє робочий час на свій розсуд. На працівника, який виконує дистанційну роботу, 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 і 51 цього Кодексу.»</p>	<p>Враховано</p> <p>Відхилено</p>	У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.
65	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 і 51 цього Кодексу.	<p>-146- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</p> <p>Виключити</p> <p>-147- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283)</p> <p>При дистанційній 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 і 51 цього Кодексу.</p> <p>-148- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)</p> <p>При дистанційній 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</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу. -149- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)	Відхилено	
		У частині четвертій слова «розподіляють робочий час на свій розсуд» замінити словами «самостійно планують свій робочий час»; -150- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)	Відхилено	
		Абзац двадцять четвертий підпункту 4 пункту 1 розділу I виключити. -151- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122)	Відхилено	
		У абзаці четвертому статті 602 Кодексу законів про працю України після слів «При дистанційній роботі» слова та знаки «працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не» замінити словами «на працівників»; -152- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)	Враховано частково	
66	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.	У частині п'ятій слово «одночасно» вилучити; У частині п'ятій останнє речення викласти у такій редакції: «Особливості такого поєднання визначаються в трудовому договорі про дистанційну роботу.»;		За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.
67	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	-153- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) Частини шосту і сьому замінити однією частиною такого змісту: «Забезпечення працівників, які працюють дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації і іншими засобами, пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями, здійснює	Відхилено	Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	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.	власник або уповноважений ним орган, який забезпечує встановлення та технічне обслуговування зазначеного обладнання і засобів та оплачує пов'язані з цим витрати, якщо інше не передбачено у трудовому договорі.» -154- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) 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.	Відхилено	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.
68	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.			У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, таке забезпечення покладається на власника або уповноважений ним орган, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.
69	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	-155- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183) Працівникові, який виконує дистанційну роботу має бути забезпечено гарантований період вільного часу для відпочинку, який визначається у трудовому договорі. -156- Н.д. Гришина Ю. М. (р.к. №428)	Враховано редакційно Відхилено	Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	уповноваженим ним органом, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни	<p>Абзац 28 (частина восьма пропонованої статті 60-2) підпункту 4) пункту 1. Розділу I законопроекту після слів «має бути забезпечено гарантований період вільного часу для відпочинку» та перед словами «(період відключення)» доповнити словами «під час робочого дня та після нього»;</p> <p>Обґрунтування: З формулювання цієї частини виходить, що право на відключення має працівник лише під час свого робочого дня, який приходить дистанційно. Тобто, наприклад, відключення під час обідньої перерви. Проте, в теорії право на відключення дає право працівникам переривати зв'язок з роботодавцем саме після завершення робочого дня, аби не відволікатися на робочі електронні повідомлення та дзвінки. Тому варто передбачити ще й таку можливість для працівників.</p>		це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.
70	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.	<p>-157- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>У частині дев'ятій перше речення після слів «ознаки дискримінації» доповнити через кому словами «сексуального домагання чи іншого насильства.» ;</p> <p>У частині дев'ятій слова «у такому переведенні» замінити словами «у переході на дистанційну роботу»;</p> <p>У частині дев'ятій слова «виконуваною діяльністю та» вилучити;</p> <p>-158- Н.д. Гришина Ю. М. (р.к. №428)</p> <p>В абзаці 29 (частина дев'ята пропонованої статті 60-2):</p> <p>Перше речення після слів «якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації» доповнити словами «або цькування (мобінгу) на робочому місці»;</p> <p>слова «а також якщо працівник не навів фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інше насильство мали місце» виключити.</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Відхилено</p>	Працівник може вимагати від власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Доповнити новим реченням «наступного змісту: «Факт відсутності дискримінації або цькування (мобінгу) має бути доведений власником або уповноваженим ним органом.»</p> <p>Обґрунтування: В даному випадку тягар доведення фактів дискримінації є на працівникові. А роботодавець матиме роль арбітра у цьому процесі та вирішуватиме, чи дійсно дискримінація мала місце. За ситуації, що дискримінація була вчинена саме роботодавцем, ця норма буде не застосовною, оскільки довести її факт буде проблематично. З іншого боку, кращі європейські практики наголошують саме на перенесенні тягара доведення у справах про дискримінацію на роботодавця. Але і в цьому випадку, роботодавцю не вигідно визнавати факт дискримінації (якщо він був здійснений ним) та переводити працівника на дистанційну роботу.</p>		
71	<p>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.</p>	<p>-159- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</p> <p>Абзац 30 підпункту 3 пункту 1 законопроекту (частина десята ст 60-2) викласти у такій редакції:</p> <p>"Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до 3 років, або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи можуть 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."</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано у 72 пункті порівняльної таблиці</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
72	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 статті 32 цього Кодексу не застосовуються.».	<p>-160- Н.д. Мельник П. В. (р.к. №287), Н.д. Нікітіна М. В. (р.к. №288), Н.д. Любота Д. В. (р.к. №378), Н.д. Лис О. Г. (р.к. №402), Н.д. Третякова Г. М. (р.к. №53), Н.д. Брагар Є. В. (р.к. №74), Н.д. Гривко С. Д. (р.к. №110), Н.д. Вінтоняк О. В. (р.к. №113), Н.д. Тимофійчук В. Я. (р.к. №295), Н.д. Зуєв М. С. (р.к. №408), Н.д. Мазурашу Г. Г. (р.к. №404), Н.д. Мезенцева М. С. (р.к. №369), Н.д. Качура О. А. (р.к. №48), Н.д. Клочко А. А. (р.к. №80), Н.д. Гришина Ю. М. (р.к. №428), Н.д. Горобець О. С. (р.к. №301), Н.д. Борзова І. Н. (р.к. №229), Н.д. Хоменко О. В. (р.к. №68), Н.д. Зуб В. О. (р.к. №410)</p> <p>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 статті 32 цього Кодексу не застосовуються. Вагітні жінки відповідно до медичного висновку мають право на перехід на дистанційну форму роботи, а в разі відсутності можливості організації такої форми роботи, виключно за бажанням і згодою жінки, мають право на відпустку без збереження заробітної плати на весь період вагітності із збереженням страхового стажу й робочого місця.</p> <p>-161- Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</p> <p>3. У новій статті 60-2 «Дистанційна робота» Кодексу законів про працю України речення перше частини одинадятої доповнити словами «але за умови</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано у 71 пункті порівняльної таблиці</p> <p>Відхилено</p>	<p>На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.</p> <p>Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби";</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>обов'язкового завчасного повідомлення працівника про це».</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>Дана пропозиція передбачає обов'язкове завчасне повідомлення працівника роботодавцем про запровадження дистанційної роботи, коли це відбувається шляхом встановлення в наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу у письмовій формі на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру.</p> <p>Адже пропонується норма законопроекту дозволяє у певних випадках вводити дистанційну роботу без згоди на те працівника і навіть без завчасного його повідомлення про зміну форми роботи.</p> <p>-162- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)</p> <p>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. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений протягом двох днів з дня його прийняття але до запровадження дистанційного режиму роботи. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.».</p>	Враховано	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>-163- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>Частину одинадцяті викласти у такій редакції:</p> <p>«На період дії правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях 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. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений не пізніше, ніж за два дні до початку дистанційної роботи. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.»;</p>	Відхилено	
		<p>-164- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>Абзац тридцять перший підпункту 4 пункту 1 розділу I після першого речення доповнити реченням такого змісту:</p> <p>«З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений не пізніше, ніж за добу до встановлення умови дистанційної роботи.».</p>	Відхилено	
		<p>-165- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>На час дії правових режимів надзвичайного стану, надзвичайної ситуації, воєнного стану або карантину 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.</p> <p>У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються. За умови дистанційної роботи та/або на час дії правових режимів надзвичайного стану, надзвичайної ситуації, воєнного стану або карантину, а також необхідності самоізоляції</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>працівника у випадках, встановлених законодавством, 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 або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці, на працівників поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>-166- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266), Н.д. Батенко Т. І. (р.к. №324)</p> <p>Частину одинадцятьох нової статті 60², якою доповнюється Кодекс законів про працю України (абзац тридцять перший підпункту 4 пункту 1 розділу I проекту), викласти в такій редакції:</p> <p>"На період введення правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території України або в окремих її місцевостях в порядку, визначеному законом, 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. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений за день до запровадження дистанційної роботи. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються."</p> <p>Обґрунтування: Пропонується уточнити обставини введення дистанційної роботи без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу: на період введення правового режиму надзвичайного стану або надзвичайної ситуації на всій території</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
73		<p>України або в окремих її місцевостях в порядку, визначеному законом. Крім цього, відповідно до зауважень ГНЕУ у частині одинадцятій нової статті 60² КЗпП слід визначити строк, протягом якого працівник має бути ознайомлений з наказом (розпорядженням) про дистанційну роботу на зазначений період загрози поширення епідемії та інших надзвичайних обставин, про які йдеться у цій частині. Пропонується визначити, що працівник має бути ознайомлений за день до запровадження дистанційної роботи.</p> <p>-167- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</p> <p>Розірвання трудового договору про дистанційну роботу з ініціативи роботодавця проводиться на підставах, передбачених цим Кодексом.</p>	Відхилено	
74	5) Статтю 134 доповнити пунктом 10 наступного змісту:	<p>-168- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181)</p> <p>Пункт 5) частини 1 розділу I викласти в такій редакції: “5) Статтю 134 доповнити пунктом 10 наступного змісту: «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 або її частина може бути стягнута у судовому порядку. ».</p> <p>-169- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</p> <p>Виключити</p> <p>-170- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283)</p> <p>виключити</p> <p>-171- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267)</p> <p>Виключити</p>	Враховано редакційно	4) статтю 134 доповнити пунктом 10 такого змісту:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
75	«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.».	-172- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) Підпункт 5 пункту 1 розділу I вилучити;	Відхилено	«10) шкоди завдано нестачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання у порядку, визначеному цим Кодексом»;
		-173- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182) Підпункт 5 пункту 1 розділу I виключити.	Відхилено	
		-174- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176) Виключити	Відхилено	
		-175- Н.д. Штепа С. С. (р.к. №283) виключити	Відхилено	
		-176- Н.д. Лубінець Д. В. (р.к. №267) Виключити	Відхилено	
76	6) Статтю 135 ¹ викласти в наступній редакції:	-177- Н.д. Фролов П. В. (р.к. №122) У частині 134 Кодексу законів про працю України підпункт 10 виключити	Відхилено	5) статті 135 ¹ і 153 викласти в такій редакції:
		-178- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181) Пункт 6) частини 1 розділу I викласти в такій редакції: «6) Статтю 135 ¹ викласти в наступній редакції: «Стаття 135 ¹ 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, яким передбачено порядок та умови отримання й користування обладнанням і засобами	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		власника або уповноваженого ним органу, та наданими їм для виконання роботи ».		
77	«Стаття 135 ¹ Письмові договори про повну матеріальну відповідальність			«Стаття 135 ¹ . Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність
78	Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку):			Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та:
79	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			1) займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;
80	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.».	-179- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У підпункті 6 пункту 1 розділу I останній абзац вилучити;	Відхилено	2) виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими йому для виконання роботи»;
81	7) Статтю 153 викласти в наступній редакції:	-180- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181) Пункт 7) частини 1 розділу I викласти в такій редакції: 7) Статтю 153 викласти в наступній редакції: «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, Розподіл прав та обов'язків забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці у випадках, коли між працівником та власником або уповноваженим ним органом укладено трудовий договір про дистанційну роботу, визначається у трудовому договорі. Умови	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>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 доручати(вимагати) працівнику 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 існує, створилася чи може створитися 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 при обов'язковому запровадженні додаткових заходів колективного та індивідуального захисту працівників. На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони. Трудові колективи регулярно, але не рідше ніж раз на рік, обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		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 процесу виконання робіт, 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 відео зв'язку. В такому випадку підтвердження про проведення інструктажів (навчання) допускається шляхом обміну електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником.».		
82	«Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці			«Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці
83	На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.			На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.
84	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.	-181- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182) У абзаці четвертому підпункту 7 пункту 1 розділу І слова «крім випадків коли між працівником та власником або уповноваженим ним органом укладено трудовий договір про дистанційну роботу» виключити.	Відхилено	Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган, крім випадків укладення між працівником та власником або уповноваженим ним органом трудового договору про дистанційну роботу.
85	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			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

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
86	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.			відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, що запобігають виробничому травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань у працівників.
87	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.			Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, що становить явну небезпеку для життя працівника, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.
88	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.			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 надати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.
89	На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.			На власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної безпеки.
90	Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.			Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов праці, охорони праці та проведення санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання таких планів.
91	При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників з питань			При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
92	охорони праці і протипожежної охорони в межах використання працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. 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 власником або уповноваженим ним органом та працівником.».	-182- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296) Підпункт 7 пункту 1 розділу I доповнити останнім абзацем такого змісту: "При виконанні дистанційної роботи власник або уповноважений ним орган відповідає за безпечність та належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, які передаються працівнику для виконання дистанційної роботи."	Враховано	охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердження проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником. При виконанні дистанційної роботи власник або уповноважений ним орган відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи».
93	2. У Законі України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 668, 2003 р., N 2, ст.10):			2. У Законі України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., N 2, ст. 10):
94	1) Частину 2 статті 5 викласти в наступній редакції:	-183- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182) Підпункт 1 пункту 2 розділу I виключити.	Відхилено	1) частину другу статті 5 викласти в такій редакції:
95	«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.».	-184- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У підпункті 1 пункту 2 розділу I слова «(крім трудового договору про дистанційну роботу та/або надомну роботу)» вилучити;	Відхилено	«Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) роботодавець повинен поінформувати 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»;
96	2) Статтю 13 доповнити новими частинами 15, 16 наступного змісту:	-185- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181) "Пункт 2) частини 2 розділу I викласти в такій редакції: 2) Статтю 13 доповнити новими частинами 15, 16 наступного змісту:	Відхилено	2) статтю 13 доповнити частинами четвертою, п'ятою і шостою такого змісту:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
97	«При укладенні трудового договору про дистанційну роботу та/або надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок	<p>«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 процесу виконання робіт, 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.». Пункт 3) частини 2 розділу I викласти в такій редакції: “3) Статтю 14 доповнити новою частиною 6 наступного змісту: «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(окрім відповідальності за безпечність і нешкідливість наданих(рекомендованих) роботодавцем обладнання та технологій). 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.».</p>		«При укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
98	<p>систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці і протипожежної охорони в межах використання працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.</p> <p>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.».</p>	<p>-186- Н.д. Шкрум А. І. (р.к. №183)</p> <p>Такі інструктажі (навчання) можуть бути проведені дистанційно із використанням 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</p> <p>-187- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</p> <p>Підпункт 2 пункту 2 розділу I доповнити останнім абзацем такого змісту:</p> <p>"При виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність та належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, які передаються працівнику для виконання дистанційної роботи."</p>	<p>Відхилено</p> <p>Враховано</p>	<p>систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.</p> <p>Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердження проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником.</p> <p>При виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи";</p>
99	3) Статтю 14 доповнити новою частиною 6 наступного змісту:	<p>-188- Н.д. Пузійчук А. В. (р.к. №182)</p> <p>Підпункт 3 пункту 2 розділу I виключити.</p>	Відхилено	3) статтю 14 доповнити частиною третьою такого змісту:
100	«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	<p>-189- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>Абзац другий підпункту 3 пункту 2 розділу I викласти у такій редакції:</p> <p>«3) При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або надомну роботу працівник самостійно обирає робоче місце та відповідає за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому.»;</p> <p>-190- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</p> <p>Перше речення абзацу другого підпункту 3 пункту 2 розділу I доповнити словами та</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Враховано</p>	<p>«При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, про надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу визначене працівником</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами.».	знаками "а роботодавець відповідає за безпечність та належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, які передаються працівнику для виконання дистанційної роботи". Далі за текстом.		робоче місце має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами».
101	II. Прикінцеві положення			II. Прикінцеві положення
102	1. Цей закон набирає чинності з дня наступного після його опублікування.			1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.
103	2. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців після опублікування цього Закону:			2. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дня опублікування цього Закону:
104	привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;			привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
105	забезпечити приведення актів міністерств, інших органів виконавчої влади у відповідність із цим Законом.			забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.
106	Голова Верховної Ради України			Голова Верховної Ради України



СЕДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач:Третьякова Галина Миколаївна
Сертифікат: 12A1C72050EC685404000000C18C040003E80C00
Дійсний до: 21.06.2021 11:36:00

Апарат Верховної Ради України
№ 04-30/3-2021/12696 від 19.01.2021

