

Порівняльна таблиця до проекту Закону України

Реєстраційний № 5371

про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність

Автор(и):

Народні депутати України Третякова Г. М., Камельчук Ю. О., Бондаренко О. В., Кравчук Є. М., Лічман Г. В., Мисягін Ю. М., Любота Д. В., Аллахвердієва І. В., Мережко О. О., Негулевський І. П., Мазурашу Г. Г., Федієнко О. П., Ясько Є. О., Шуляк О. О., Янченко Г. І., Богуцька Є. П., Штепа С. С., Дубнов А. В., Перебийніс М. В., Безугла М. В., Костін А. Є., Кісель Ю. Г., Сова О. Г., Тищенко М. М., Заблоцький М. Б., Санченко О. В., Подгорна В. В., Гришук Р. П., Ключко А. А., Гетманцев Д. О., Каптелов Р. В., Мошенець О. В., Колєв О. В., Кузнєцов О. О., Гринчук О. А., Задорожній М. М., Ляшенко А. О., Швець С. Ф., Богданець А. В., Маслов Д. В., Кицак Б. В., Циба Т. В., Колісник А. С., Васильєв І. С., Горобець О. С., Мандзій С. В., Мельник П. В., Фролов П. В., Руцишин Я. І., Діденко Ю. О., Цабаль В. В., Макаров О. А., Галайчук В. С., Потураєв М. Р., Арсенюк О. О., Юнаков І. С., Брагар Є. В., Красов О. І., Задорожний А. В., Торохтій Б. Г., Радущкий М. Б., Мовчан О. В.

(Друге читання)

Автори остаточної редакції:

Народні депутати України - члени Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів
07.06.2022

Дата розгляду в комітеті:

| № | 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 спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність | -1- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) Назву проекту закону викласти в такій редакції: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва» . | Враховано частково | Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|---|--|-------------------------|--|
| | | -2- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) Назву законопроекту викласти в такій редакції «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність»; | Враховано | |
| 4 | Верховна Рада України постановляє: | | | Верховна Рада України постановляє: |
| 5 | I. Внести зміни до таких законодавчих актів України: | | | I. Внести зміни до таких законодавчих актів України: |
| 6 | 1. У Кодексі законів про працю України (ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375): | -3- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181), Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Климпуш-Цинцадзе І. О. (р.к. №195) 1. У Кодексі законів про працю України (ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375): статтю 3 залишити у діючій редакції. | Відхилено | 1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375): |
| | | -4- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У розділі I Пункт 1 виключити; | Відхилено | |
| 7 | 1) статтю 3 доповнити частиною третьою такого змісту: | -5- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) Частину третю статті 3 виключити; | Відхилено | 1) статтю 3 після частини другої доповнити новою частиною такого змісту: |
| | | -6- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81) Підпункт 1 пункту 1 розділу 1 Законопроекту (зміни у Кодексі законів про працю України) доповнити абзацом такого змісту: «у зв'язку з цим частину третю вважати відповідно частиною четвертою;» | Враховано | |
| | | -7- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) По тексту законопроекту слова "договірний режим регулювання трудових відносин" замінити словами у всіх відмінках "спрощений режим регулювання трудових відносин" | Враховано | |
| 8 | «Особливості та порядок застосування | -8- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Відхилено | «Особливості та порядок регулювання |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|-------------------------------------|--|
| | договірному режиму регулювання трудових відносин визначаються Главою III-Б цього Кодексу.»; | виключити -9- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Підпункт 1) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції: 1) статтю 3 частини другої доповнити новою частиною такого змісту: «Особливості та порядок регулювання трудових відносин суб'єктів малого та середнього підприємництва визначаються Главою III-Б цього Кодексу» У зв'язку з цим частину третю вважати відповідно частиною четвертою; | Враховано | трудових відносин суб'єктів малого та середнього підприємництва визначаються главою III-Б цього Кодексу». У зв'язку з цим частину третю вважати частиною четвертою; |
| 9 | | -10- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) у статті 7 слова «а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами» замінити словами «а також працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва та фізичних осіб, які не є підприємцями, за трудовими договорами»; | Відхилено | |
| 10 | 2) статтю 9 викласти в такій редакції: | -11- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181), Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Климпуш-Цинцадзе І. О. (р.к. №195) статтю 9 залишити у діючій редакції. -12- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) статтю 9 викласти в такій редакції: «Стаття 9. Умови трудових договорів Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Працівник та власник або уповноважений ним орган у випадках, передбачених цим Кодексом, можуть передбачити додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін трудового договору, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови його припинення, в тому числі дострокового, якщо вони є більш | Враховано частково Відхилено | 2) статтю 9 викласти в такій редакції: |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|---|--|
| | | сприятливими для працівника і не суперечать положенням колективних договорів або законів». | | |
| 11 | «Стаття 9. Недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників | -13- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) У абзаці другому підпункту 2) пункту першого розділу І законопроекту слова «трудовах договорів» замітини словами «договорів про працю» | Відхилено | «Стаття 9. Недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників |
| 12 | Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. | | | Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. |
| 13 | Не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою ІІІ-Б цього Кодексу. | -14- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) Абзац четвертий підпункту 2) пункту першого розділу І законопроекту виключити -15- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174) Ч. 2 ст. 9 КЗпП виключити. -16- Н.д. Руцишин Я. І. (р.к. №318) У статті 9 Кодексу законів про працю абзац «Не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою ІІІ-Б цього Кодексу» викласти в наступній редакції: «Не вважається погіршенням становища працівників укладення контрактів з урахуванням особливостей, визначених Главою ІІІ-Б цього Кодексу». -17- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) абзац четвертий підпункту 2 пункту 1 Розділу І виключити; -18- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити -19- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144) У пункті 2 частини першої розділу І законопроекту виключити абзац четвертий (а саме, виключити із законопроекту слова «Не | Враховано Враховано Відхилено Враховано Враховано | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|-------------------------|---|
| | | вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою III-Б цього Кодексу»). | | |
| | | -20- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) | Враховано | |
| 14 | Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.»; | Абзац четвертий підпункту 2) пункту 1 виключити -21- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди»; |
| 15 | 3) статтю 21 доповнити новими частинами четвертою і п'ятою такого змісту: | -22- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181), Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Климпуш-Цинцадзе І. О. (р.к. №195) статтю 21 залишити у діючій редакції. | Відхилено | 3) статтю 21 доповнити частинами четвертою і п'ятою такого змісту: |
| | | -23- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) | Відхилено | |
| | | У статті 21 виключити частини чотири – шість; | | |
| | | -24- Н.д. Рушишин Я. І. (р.к. №318) | Відхилено | |
| | | У 4 і 5 абзаці статті 21 Кодексу законів про працю слова «трудоий договір» замінити на «контракт». | | |
| 16 | «В умовах договірного режиму регулювання трудових відносин, визначеного Главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та роботодавців (власників підприємств приватної форми власності), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49 ⁵ цього Кодексу. | -25- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) В абзаці другому підпункту третього пункту першого розділу I законопроекту слова «у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає» замінити словами «які відповідають критеріям». | Відхилено | «В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та роботодавців (власниками приватних підприємств), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49 ⁵ цього Кодексу. |
| | | <u>Обґрунтування:</u> У редакції I читання, спеціальний договірний режим може застосовуватися в роботодавців, які є суб'єктами малого або середнього підприємництва, а також між роботодавцем та працівником, заробітна плата якого перевищує 8 мінімальних заробітних плат – тобто це стосуватиметься будь-якого підприємства, незалежно від того є | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--|--|-------------------------|---|
| 17 | У разі застосування договірної режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору. | воно малим чи середнім, що суперечить назві та ідеї законопроекту. -26- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) | Відхилено | У разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору"; |
| | | абзац другий підпункту 3 пункту 1 Розділу I виключити; -27- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Відхилено | |
| | | виключити -28- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) | Враховано редакційно | |
| | | Абзац другий підпункту 3) пункту 2 викласти в такій редакції: "В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основною формою трудового договору, що укладається між працівниками та роботодавцями (власниками підприємств приватної форми власності), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49 ⁵ цього Кодексу." | | |
| | | -29- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) | Відхилено | |
| | | В абзаці третьому підпункту третього пункту першого розділу I законопроекту слова «умови припинення або дострокового розірвання договору» виключити. <u>Обґрунтування:</u> Редакція проекту, яка була прийнята за основу дозволить роботодавцю, на власний розсуд, фактично без жодних законних підстав, звільняти працівників з роботи. Щоб не допустити таких безпідставних звільнень, пропонується передбачити, що умови припинення або дострокового розірвання договорів мають регулюватися норми Кодексу законів про працю України. | | |
| | | -30- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) | Відхилено | |
| | | у абзаці третьому підпункту 3 пункту 1 Розділу I слова «У разі застосування | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|-------------------------|---|
| | | договірному режиму регулювання трудових відносин» виключити; -31- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| | | -32- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144) У абзаці третьому пункту 3 частини першої розділу I законопроекту: виключити слова «У разі застосування договірному режиму регулювання трудових відносин,» та виключити слова «, умови припинення або дострокового розірвання договору». | Відхилено | |
| | | -33- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац третій підпункту 3) пункту 2 викласти в такій редакції: “У разі застосування особливостей регулювання трудових відносин відповідно до ГЛАВИ III-Б цього Кодексу за взаємною згодою сторін у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов’язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору.” | Враховано | |
| 18 | До відносин працівника та роботодавця, що впливають з трудового договору, в частині, яка не врегульована цим Кодексом, застосовуються загальні положення Цивільного кодексу України щодо договірних відносин.»; | -34- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) У абзаці четвертому підпункту 3) пункту першого розділу I законопроекту слова «щодо договірних відносин» замінити словами «про договір» -35- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174) Ч. 6 ст. 21 КЗпП виключити. | Відхилено | |
| | | -36- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81) Частину шосту статті 21 КЗпП виключити. | Враховано | |
| | | -37- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) абзаці четвертий підпункту 3 пункту 1 Розділу I виключити; | Враховано | |
| | | -38- Н.д. Стефанчук Р. О. (р.к. №2) | Враховано | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|--|-------------------------|---|
| | | <p>Абзац четвертий підпункту 3 пункту 1 Розділу 1 законопроекту виключити.</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>Вважаємо за необхідне виключити приписи про застосування загальних положень про договірні відносини Цивільного кодексу України до відносин працівника та роботодавця, що впливають з трудового договору, в частині, яка не врегульована Кодексом законів про працю України, оскільки у разі прийняття закону, це зумовлять поширення норм цивільного законодавства на трудові відносини. Адже з конструкції <u>«до відносин працівника та роботодавця, що впливають з трудового договору»</u> вбачаються саме трудові відносини, а не будь-які інші, оскільки виникають між сторонами трудового договору (роботодавцем та працівником).</p> <p>Крім того, пропоновані законопроектом положення ч. 6 ст. 49⁵ Кодексу законів про працю України вирішують питання не врегулювання правовідносин між сторонами трудового договору й зазначають про норми права, які поширюватимуться на них, а саме: <u>«трудова відносини між працівниками та роботодавцями в умовах договірного режиму, які не врегульовані положеннями цієї Глави та/або умовами трудового договору, регулюються відповідними положеннями цього Кодексу»</u>.</p> <p>Таким чином, з метою приведення у системну відповідність норм законопроекту, приписи абзацу четвертого підпункту 3 пункту 1 Розділу 1 законопроекту необхідно виключити.</p> | | |
| | | -39- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Враховано | |
| | | виключити | | |
| | | -40- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) | Враховано | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|---|---|
| 19 | 4) статтю 24 доповнити частиною шостою такого змісту: | <p>Абзац четвертий підпункту 3) пункту 1 ВИКЛЮЧИТИ.</p> <p>-41- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181), Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Климпуш-Цинцадзе І. О. (р.к. №195) статтю 24 залишити у діючій редакції.</p> <p>-42- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173)</p> <p>Підпункт 4) пункту першого розділу І законопроекту виключити</p> <p>-43- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>У статті 24 виключити частину шосту з одночасним викладенням пункту 6 частини першої в такій редакції:</p> <p>«6) при укладенні трудового договору з суб'єктом малого підприємництва та фізичною особою, яка не є підприємцем;»</p> <p>-44- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</p> <p>Підпункт 4 пункту 1 розділу 1 Законопроекту (зміни у Кодексі законів про працю України) викласти в такій редакції:</p> <p>«4) статтю 24 доповнити частиною сьомою такого змісту:»</p> <p>-45- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</p> <p>У частині першій розділу І законопроекту виключити пункт 4</p> <p>-46- Н.д. Руцишин Я. І. (р.к. №318)</p> <p>У статті 24 Кодексу законів про працю абзац «У разі застосування договірної режиму регулювання трудових відносин трудовий договір укладається з додержанням істотних умов, в порядку і формі, які визначені Главою III-Б цього Кодексу.» викласти в наступній редакції:</p> <p>«У разі застосування договірної режиму регулювання трудових відносин контракт укладається з додержанням істотних умов, в порядку і формі, які визначені Главою III-Б цього Кодексу.»</p> | <p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> | |
| 20 | «У разі застосування договірної режиму регулювання трудових відносин трудовий договір укладається з додержанням істотних умов, в порядку і формі, які визначені Главою III-Б цього Кодексу.»; | | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--|--|-------------------------|---|
| | | -47- Н.д. Бондарсв К. А. (р.к. №175) виключити | Враховано | |
| | | -48- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Підпункт 4) пункту 1 ВИКЛЮЧИТИ | Враховано | |
| 21 | 5) доповнити новою Главою такого змісту: | -49- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181), Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Климпуш-Цинцадзе І. О. (р.к. №195) Пункт п'ятий розділу І проекту щодо доповнення новою Главою "«ГЛАВА III-Б. ДОГОВІРНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН» виключити. | Відхилено | 4) доповнити главою III-Б такого змісту: |
| | | -50- Н.д. Бондарсв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| 22 | «ГЛАВА III-Б. ДОГОВІРНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН | -51- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) Главу III-Б. ДОГОВІРНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН виключити із одночасним доповненням Кодексу главою XIV-1 такого змісту: «Глава XIV-1 Особливості регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва Стаття 220-1. Загальні положення Регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, в тому числі мікропідприємництва, здійснюється з урахуванням особливостей, встановлених цією главою. Для цілей цієї глави під суб'єктами малого підприємництва, в тому числі мікропідприємництва (далі – суб'єкт малого підприємництва), розуміються: суб'єкт мікропідприємництва: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - | Відхилено | «ГЛАВА III-Б СПРОЩЕНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|--|-------------------------|---|
| | | <p>підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб, та юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб, при цьому річний дохід цих суб'єктів від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;</p> <p>суб'єкт малого підприємництва: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб, та юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб, при цьому річний дохід цих суб'єктів від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.</p> <p>У разі, якщо суб'єкт малого підприємництва, перестав відповідати вимогам частини другої цієї статті у визначеному законом порядку, регулювання трудових відносин у цього суб'єкта повинне здійснюватися відповідно до цього Кодексу без урахування особливостей, встановлених цією главою.</p> <p>Стаття 220-2. Регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва</p> <p>Трудові відносини між працівником і суб'єктом малого підприємництва регулюються трудовим договором, який укладається у письмовій формі в двох</p> | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|--|-------------------------|---|
| | | <p>примірниках (по одному примірнику кожній стороні) або в електронній формі із застосуванням електронного підпису. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку.</p> <p>Трудовий договір набирає чинності після його підписання сторонами з дати, визначеної в наказі (розпорядженні) про призначення особи на посаду, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України</p> <p>Суб'єкт малого підприємництва має право відмовитися повністю або частково від прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, положення про преміювання, графіка змінності та інших актів, що містять норми трудового права. При цьому для регулювання трудових відносин суб'єкт малого підприємництва повинен включити до трудових договорів з працівниками умови, що регулюють питання, які відповідно до законодавства про працю, інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, мають регулюватися зазначеними у цій частині актами.</p> <p>Стаття 220-3. Строк трудового договору</p> <p>За угодою сторін трудовий договір може укладатися як на невизначений, так і на визначений строк.</p> <p>Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи з можливістю його поновлення на новий строк або без такої.</p> <p>Умови та порядок поновлення строкового трудового договору визначаються сторонами договору. У разі, якщо строковим трудовим</p> | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------|---|
| | | <p>договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у строк, визначений сторонами безпосередньо у договорі.</p> <p>Стаття 220-4. Зміст трудового договору з суб'єктом малого підприємництва</p> <p>При укладанні трудового договору з суб'єктом малого підприємництва працівник зобов'язується виконувати не заборонену цим Кодексом роботу, визначену трудовим договором.</p> <p>До трудового договору в обов'язковому порядку включаються всі умови, істотні, як для працівника, так і для суб'єкта малого підприємництва.</p> <p>Трудовий договір обов'язково має містити:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування суб'єкта малого підприємництва; 2) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу суб'єкта малого підприємництва, що є юридичною особою) або іншого місця роботи, якщо виконання трудової функції працівника здійснюється на умовах дистанційної роботи); 3) дату початку дії договору та, у випадку укладення строкового трудового договору - дату його закінчення і умови його поновлення; 4) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений; 5) трудову функцію, яку виконуватиме працівник, або вид/характер та обсяг роботи; 6) права та обов'язки сторін трудового договору; 7) умови праці на робочому місці (про наявність/відсутність на робочому місці шкідливих та/або небезпечних виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я; | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------|---|
| | | <p>8) режим праці та відпочинку (в тому числі тривалість, порядок, умови надання щорічної відпустки та розміри її оплати);</p> <p>9) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу), доплати, надбавки і заохочувальні виплати, у разі застосування робіт у нічний час, надурочних робіт та роботи у вихідні, святкові і неробочі дні – порядок і розміри оплати такої роботи);</p> <p>10) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, у разі коли працівник приймається на роботу в таких умовах;</p> <p>11) строки повідомлення про припинення трудового договору та розмір компенсаційних виплат;</p> <p>12) порядок, строки та форма обміну інформацією про зміну істотних умов праці (в бік погіршення);</p> <p>13) умови та порядок внесення змін до трудового договору, а також інформування про зміну трудових відносин;</p> <p>14) умови нерозголошення комерційної таємниці та відповідальність за їх порушення.</p> <p>Працівник вважається поінформованим про умови праці та наявність/відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору.</p> <p>Трудовий договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством права, гарантії, соціально-побутові пільги та взаємні зобов'язання сторін.</p> <p>Крім підстав, передбачених цим Кодексом, трудовий договір може передбачати додаткові підстави його розірвання з ініціативи суб'єкта малого підприємництва:</p> <p>1) припинення у встановленому порядку державної реєстрації суб'єкта малого підприємництва;</p> | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------|---|
| | | <p>2) значне зменшення обсягів виконуваних робіт або послуг, що надаються;</p> <p>3) одноразове невиконання працівником без поважних причин умов трудового договору;</p> <p>4) розголошення комерційної таємниці.</p> <p>У трудовому договорі визначаються строки та форма попередження про розірвання трудового договору, випадки і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат. У разі відсутності домовленості з даного питання застосовуються норми цього Кодексу.</p> <p>Стаття 220-5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи суб'єкта малого підприємництва</p> <p>Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані з ініціативи суб'єкта малого підприємництва як з підстав, визначених цим Кодексом, так з додаткових підстав, визначених у трудовому договорі.</p> <p>Про наступне вивільнення у випадках змін в організації виробництва і праці працівник має бути письмово або в інший зазначений в трудовому договорі спосіб повідомлений у строк, визначений трудовим договором, але не менше ніж за:</p> <p>1) 15 календарних днів – якщо сума періодів трудових відносин працівника з цим роботодавцем становить до 6 місяців;</p> <p>2) 20 календарних днів – якщо сума періодів трудових відносин працівника з цим роботодавцем становить до 5 років;</p> <p>3) 30 календарних днів – якщо сума періодів трудових відносин працівника з цим роботодавцем становить понад 5 років.</p> <p>За згодою сторін трудовий договір може бути розірваний без дотримання строків попередження, визначених частиною другою цієї статті, з виплатою грошової компенсації у</p> | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------|---|
| | | <p>розмірі, встановленому трудовим договором, але не менше подвійної середньомісячної заробітної плати за кожен календарний день зменшення строку такого попередження.</p> <p>Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, з ініціативи суб'єкта малого підприємництва допускається у разі ліквідації суб'єкта малого підприємництва без правонаступника (пункт 1 статті 40 та пункт 1 частина шоста статті 220-4 цього Кодексу) за умови їх попередження про звільнення у строки, визначені частиною другою цієї статті, з виплатою грошової компенсації у розмірі двох середньомісячних заробітних плат.</p> <p>Також допускається звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, з ініціативи суб'єкта малого підприємництва у випадках, передбачених пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, пунктами 1-3 статті 41, пунктами 3 і 4 частини шостої статті 220-4 цього Кодексу.</p> <p>Стаття 220-6. Режими праці і відпочинку</p> <p>Режим роботи (тривалість щоденної роботи (зміни), час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), час початку і закінчення перерви), домовленості щодо надурочної роботи та роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, робота в які не проводиться, порядок надання вихідних днів і щорічних оплачуваних відпусток визначаються у трудовому договорі за угодою між працівником і суб'єктом малого підприємництва. При цьому тривалість робочого тижня не може бути більше, ніж встановлена цим Кодексом.</p> | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------|---|
| | | <p>Вихідні дні надаються працівникові відповідно до трудового договору або іншої домовленості сторін. За погодженням сторін конкретні вихідні дні можуть змінюватись без застосування правила про особливості оплати праці в дні, які відповідно до встановленого режиму роботи, є для працівника вихідними (стаття 67 цього Кодексу).</p> <p>У разі відсутності погодження сторін трудового договору залучення працівника до роботи в дні, які визначені для нього як вихідні, забороняється.</p> <p>Залучення працівників до надурочної роботи та роботи у святкові і неробочі дні, робота в які не проводиться, допускається, якщо це передбачено трудовим договором. При цьому, розмір оплати такої роботи не може бути меншим за розмір визначений статтями 106 та 107 цього Кодексу.</p> <p>Залучення працівника до надурочної роботи та роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, робота в які не проводиться, здійснюється без інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p> <p>Тривалість, порядок та умови надання щорічної відпустки визначаються у трудовому договорі за погодженням сторін. У разі, якщо на момент укладання трудового договору визначити їх неможливо, то у договорі визначається процедура надання щорічної відпустки, зокрема за графіком, що затверджується суб'єктом малого підприємництва за погодженням з працівниками.</p> <p>Тривалість щорічної оплачуваної відпустки працівника не може бути меншою, ніж встановлена цим Кодексом. Більша тривалість відпустки може встановлюватись колективним договором, якщо він укладався, трудовим договором.</p> | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|--|-------------------------|---|
| | | <p>У випадку, якщо час надання щорічної відпустки не був встановлений у трудовому договорі або в ньому не визначена процедура надання такої відпустки, працівник має право вимагати надання відпустки в період, який він вважатиме за необхідний, попередньо попередивши суб'єкт малого підприємництва за 30 календарних днів.</p> <p>Стаття 220-7. Умови оплати праці</p> <p>Умови оплати праці працівників, що перебувають у трудових відносинах з суб'єктами малого підприємництва, встановлюються, змінюються і доводяться до відома працівників при укладенні трудового договору або не пізніше, ніж за місяць до її введення в дію.</p> <p>Заробітна плата виплачується в строки, що встановлені трудовим договором (колективним договором, якщо він укладався), але не рідше як один раз на місяць.</p> <p>Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки.</p> <p>Стаття 220-8. Зміна визначених сторонами умов трудового договору суб'єктом малого підприємництва</p> <p>Про зміну визначених умов трудового договору суб'єкт малого підприємництва в письмовій формі попереджає працівника не менше ніж за 14 календарних днів. При цьому суб'єкт малого підприємництва, що є фізичною особою – підприємцем, має право змінювати визначені сторонами умови трудового договору лише в разі, коли ці умови не можуть бути збережені з причин, пов'язаних зі зміною організаційних або технологічних умов праці.</p> <p>Стаття 220-9. Особливості охорони праці</p> <p>Суб'єкт малого підприємництва одночасно з виконанням своїх обов'язків у сфері охорони праці працівників має право залучати для</p> | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--|--|----------------------------|---|
| | | <p>допомоги в організації і функціонування системи управління в цій сфері інших суб'єктів господарювання, що надають платні послуги з питань охорони праці.</p> <p>Стаття 220-10. Ведення суб'єктом малого підприємництва документів, пов'язаних з трудовими відносинами</p> <p>Суб'єкт малого підприємництва самостійно визначає обсяг кадрових документів та документів з питань охорони праці, які підлягають оформленню та обліку. При цьому в обов'язковому порядку має вестися книга/реєстр наказів у письмовій або електронній формі, до якої/якого заносяться накази про прийняття працівників на роботу, їх переведення на іншу роботу, про звільнення працівників, про зміну умов праці та її оплати, про направлення у відрядження, залучення до надурочної роботи, до роботи у вихідні дні та святкові і неробочі, про застосування заохочень та дисциплінарних стягнень, про утримання із заробітної плати тощо.»;</p> <p>-52- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> | Відхилено | |
| 23 | Стаття 49 ⁵ . Особливості застосування договірної режиму регулювання трудових відносин | <p>-53- Н.д. Руцишин Я. І. (р.к. №318)</p> <p>У статті 49⁵ Глави III-Б. Договірний режим регулювання трудових відносин Кодексу законів про працю слова «трудовим договором» замінити словом «контрактом».</p> <p>-54- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> | Відхилено Відхилено | Стаття 49 ⁵ . Особливості застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин |
| 24 | 1. Договірний режим регулювання трудових відносин (далі - договірний режим) застосовується до трудових відносин, що виникають: | <p>-55- Н.д. Руцишин Я. І. (р.к. №318)</p> <p>Пункт 1 Статті 49⁵ Глави III-Б. Договірний режим регулювання трудових відносин Кодексу законів про працю викласти в такій редакції:</p> <p>«Договірний режим регулювання трудових відносин (далі - договірний режим) може на добровільних засадах застосовуватися у</p> | Відхилено | Спрощений режим регулювання трудових відносин (далі - спрощений режим) застосовується до трудових відносин, що виникають: |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------|---|
| | | відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання.» Згідно зі ст. 55 Господарського кодексу України для визнання суб'єкта господарювання малим чи середнім застосовується не лише кількість працюючих, а й річний дохід від будь-якої діяльності. | | |
| | | -56- Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212) | Відхилено | |
| | | 1. Договірний режим регулювання трудових відносин (далі - договірний режим) застосовується до трудових відносин, що виникають у таких альтернативних випадках: | | |
| | | -57- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) | Відхилено | |
| | | абзаци четвертий-шостий підпункту 5 пункту 1 Розділу 1 виключити; | | |
| | | -58- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Відхилено | |
| | | виключити | | |
| | | -59- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) | Відхилено | |
| | | Абзаци 4 - 6 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: | | |
| | | 1.Застосування особливостей регулювання трудових відносин визначених цією Главою дозволяється: | | |
| | | а) для новостворених суб'єктів підприємництва - протягом трьох років з дати державної реєстрації підприємницької діяльності; | | |
| | | б) для діючих суб'єктів підприємництва - протягом трьох років з дати набуття чинності особливостей регулювання трудових відносин, визначених цією Главою. | | |
| | | За будь-яких умов загальна кількість договорів, укладених із застосуванням особливостей, визначених цією Главою, не може перевищувати 500. | | |
| | | Трудові договори, укладені із застосуванням особливостей, визначених цією Главою, діють до їх припинення. | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|-------------------------|---|
| 25 | між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб; | <p><u>Обґрунтування: Також є необхідність встановлення відповідальності до статті 265, у разі недодержання цих вимог.</u></p> <p>-60- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173)</p> <p>Абзац п'ятий підпункту 5) пункту першого розділу I законопроекту після слів та цифр «не більше 250 осіб» доповнити словами та цифрами «та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України»</p> | Відхилено | між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб; |
| | | <p>-61- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349)</p> <p>В абзаці п'ятому підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту після слів «не більше 250 осіб» доповнити словами «та річним доходом від будь-якої діяльності у розмірі, що не перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України».</p> <p><u>Обґрунтування:</u></p> <p>Відповідно до Господарського кодексу, суб'єкти малого та середнього підприємництва мають відповідати, як вимогам щодо кількості працівників, так і вимогам щодо розміру річного доходу. Саме тому ця пропозиція приводить норми Кодексу законів про працю у відповідність із нормами Господарського кодексу. Окрім цього, також виключаються положення, які дозволяють використовувати договірний режим регулювання трудових відносин між працівником і будь-яким роботодавцем, в тому числі і великим. Так як це не відповідає назві і меті законопроекту.</p> | Відхилено | |
| | | <p>-62- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174)</p> <p>В абзаці другому ч. 1 ст. 49-5 КЗпП слова "з кількістю працівників за звітний період</p> | Відхилено | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--|--|-------------------------|---|
| | | (календарний рік) не більше 250 осіб" виключити. | | |
| | | -63- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| 26 | між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат, встановлених законом. | -64- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) Абзац шостий підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту виключити. <u>Обґрунтування:</u> Відповідно до Господарського кодексу, суб'єкти малого та середнього підприємництва мають відповідати, як вимогам щодо кількості працівників, так і вимогам щодо розміру річного доходу. Саме тому ця пропозиція приводить норми Кодексу законів про працю у відповідність із нормами Господарського кодексу. Окрім цього, також виключаються положення, які дозволяють використовувати договірний режим регулювання трудових відносин між працівником і будь-яким роботодавцем, в тому числі і великим. Так як це не відповідає назві і меті законопроекту. | Відхилено | або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом. |
| | | -65- Н.д. Железняк Я. І. (р.к. №212) або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат, встановлених законом. | Враховано | |
| | | -66- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| 27 | Договірний режим може на добровільних засадах застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання. | -67- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | Спрощений режим може на добровільних засадах застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання. |
| 28 | | -68- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) Підпункт 5) пункту першого розділу I законопроекту після абзацу сьомого доповнити новим абзацом такого змісту: | Враховано частково | Для цілей застосування цієї статті середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) визначається за |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|---|--|
| | | <p>«Для цілей застосування цієї частини середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) визначається за даними відповідної статистичної звітності, де зазначається такий показник, а показник річного доходу – на підставі офіційних звітних даних за останні чотири квартали (для суб'єкта підприємництва, що подає квартальну звітність) або за останній звітний рік (для суб'єкта підприємництва, який подає річну звітність)»</p> <p>-69- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> <p>Підпункт 5) пункту першого розділу I законопроекту після абзацу сьомого доповнити новим абзацом такого змісту:</p> <p>Для цілей застосування цієї статті середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) визначається за даними відповідної статистичної звітності, де зазначається відповідний показник.</p> | | даними відповідної статистичної звітності, в якій зазначається відповідний показник. |
| 29 | 2. Договірний режим передбачає можливість встановлення безпосередньо трудовим договором індивідуальних умов праці працівника. | <p>-70- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348)</p> <p>абзац сьомий підпункту 5 пункту 1 Розділу I викласти в такій редакції:</p> <p>«1. Договірний режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями лише на добровільних засадах»;</p> <p>-71- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> <p>-72- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</p> <p>Пункт 5 частини першої розділу I законопроекту після слів «Договірний режим передбачає можливість встановлення безпосередньо трудовим договором індивідуальних умов праці працівника.» доповнити словами «При цьому умови трудового договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з законодавством України про працю.»</p> | <p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> | <p>Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах. Такий режим передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі.</p> |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|---|--|
| | | -73- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац восьмий підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: 2. Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями лише на добровільних засадах. Такий режим передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі. | Враховано | |
| 30 | Встановлення вимоги щодо ведення і надання суб'єктами господарювання документів з питань, які врегульовані трудовим договором, не допускається. | -74- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) Абзац дев'ятий підпункту 5) пункту першого розділу І законопроекту виключити -75- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) абзац дев'ятий підпункту 5 пункту 1 Розділу І виключити; -76- Н.д. Стефанчук Р. О. (р.к. №2) Абзац дев'ятий підпункту 5 пункту 1 Розділу І законопроекту виключити. Обґрунтування: Враховуючи, що предметом проекту закону є спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність, одночасно необхідно й гарантувати права працівників та виконання окремих обов'язків роботодавцями. Приписи статті 49 ⁵ проекту закону пропонують включити до КЗпП положення про: «Встановлення вимоги щодо ведення і надання суб'єктами господарювання документів з питань, які врегульовані трудовим договором, не допускається.» Однак, закріпивши наведений вище припис в Кодексі законів про працю України, це надасть роботодавцям законну можливість не вести фактично всі документи щодо | Відхилено Відхилено Відхилено | Вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, в тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором, не поширюються на роботодавців, які застосовують спрощений режим . Обов'язок щодо ведення обліку трудової діяльності працівника в електронній формі, подання звітності стосовно персоналу до державних органів покладається на роботодавця. |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--|---|--|---|
| | | працівника, які виникають з укладеного трудового договору. Крім того, це також можливість роботодавцям не надавати такі документи при перевірці уповноваженими органами виконавчої влади з питань праці. | | |
| | | -77- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| | | -78- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац дев'ятий підпункту 5) пункту 1 замінити двома абзацами в такій редакції: Вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, в тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором, не поширюються на роботодавців, які застосовують спрощений режим регулювання трудових відносин. | Враховано | |
| 31 | 3. В умовах договірної системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленого законом граничного мінімального розміру, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з дотриманням норм загальної тривалості робочого тижня, тривалості | Обов’язок щодо ведення обліку трудової діяльності працівника в електронній формі, подання звітності по персоналу до державних органів покладається на роботодавця. -79- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) В абзаці десятому підпункту п’ятого пункту першого розділу I законопроекту слова «і припинення» виключити. <u>Обґрунтування:</u> Пропозиція спрямована на те, щоб не допустити безпідставних та необґрунтованих звільнень працівників. -80- Н.д. Кулінич О. І. (р.к. №348) | Відхилено Враховано | В умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням цього Кодексу, сторони трудового договору можуть із врахуванням положень глави III цього Кодексу на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|--|--|
| | щотижневого відпочинку та інших прав і гарантій, які визначені цим Кодексом. | Кодексу, сторони трудового договору можуть із врахуванням положень Глави III»; -81- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити -82- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144) У абзаці десятому пункту 5 частини першої розділу I законопроекту виключити слова «і припинення». | Відхилено Відхилено | робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених цим Кодексом. |
| 32 | 4. В умовах договірної режиму щорічні оплачувані відпустки та відпустки без збереження заробітної плати надаються працівникам відповідно до порядку та умов, визначених статтями 79, 84, 115 цього Кодексу, з урахуванням таких особливостей: | -83- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | В умовах спрощеного режиму щорічні оплачувані відпустки та відпустки без збереження заробітної плати надаються працівникам відповідно до порядку та умов, визначених статтями 79, 84, 115 цього Кодексу, з урахуванням таких особливостей: |
| 33 | 1) на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана працівникові на її повну тривалість з урахуванням встановлених цим Кодексом норм тривалості щорічних відпусток; | -84- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | 1) на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана повної тривалості з урахуванням встановлених цим Кодексом норм тривалості щорічних відпусток; |
| 34 | 2) за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором; | -85- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити -86- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац тринадцятий підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: 2) за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором; | Відхилено Враховано | 2) за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором; |
| 35 | 3) заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки. | -87- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити -88- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144) У пункті 5 частини першої розділу I законопроекту виключити абзац | Відхилено Відхилено | 3) заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором. |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|-------------------------|---|
| | | <p>чотирнадцятий (а саме, виключити слова «заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки»).</p> <p>-89- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> <p>Абзац чотирнадцятий підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:</p> <p>"3) Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором"</p> | Враховано | |
| 36 | 5. Положення цієї Глави не поширюються на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права. | <p>-90- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> | Відхилено | Положення цієї глави не поширюються на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права. |
| 37 | 6. Трудові відносини між працівниками та роботодавцями в умовах договірної системи, які не врегульовані положеннями цієї Глави та/або умовами трудового договору, регулюються відповідними положеннями цього Кодексу. | <p>-91- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348)</p> <p>абзац шістнадцяти підпункту 5 пункту 1 Розділу виключити;</p> <p>-92- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> | Відхилено | Трудові відносини між працівниками та роботодавцями в умовах спрощеного режиму, які не врегульовані положеннями цієї глави та/або умовами трудового договору, регулюються відповідними положеннями цього Кодексу. |
| 38 | Стаття 49 ⁶ Трудовий договір в умовах договірної системи регулювання трудових відносин | <p>-93- Н.д. Руцишин Я. І. (р.к. №318)</p> <p>У статті 49⁶ Глави III-Б. Договірний режим регулювання трудових відносин Кодексу законів про працю слова «трудовий договір» замінити словом «контракт».</p> <p>-94- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> | Відхилено | Стаття 49 ⁶ . Трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин |
| 39 | 1. Регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, власників підприємств, на яких поширюється договірний режим, здійснюється трудовим договором. | <p>-95- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173)</p> <p>У абзаці вісімнадцятому підпункту 5) пункту першого розділу I законопроекту слова «власників підприємств» виключити</p> <p>-96- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> <p>-97- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</p> <p>У пункті 5 частини першої розділу I законопроекту виключити слова «Регулювання трудових відносин працівників</p> | Враховано | Регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, на яких поширюється спрощений режим, здійснюється трудовим договором. |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|--|--|
| 40 | 2. За взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатись безстроковий або строковий трудовий договір. Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи. У строковому договорі, за згодою сторін, може бути передбачена можливість його поновлення на новий строк. | і роботодавців, власників підприємств, на яких поширюється договірний режим, здійснюється трудовим договором». -98- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Враховано частково | За взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатися безстроковий або строковий трудовий договір. Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи. |
| 41 | Умови та порядок поновлення строкового трудового договору визначаються працівником та роботодавцем з урахуванням особливостей, визначених цим Кодексом. | -99- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Враховано | |
| 42 | У разі, якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у строк, погоджений і визначений сторонами у договорі. | -100- Н.д. Кулінич О. І. (р.к. №348) 1. абзац двадцять перший підпункту 5 пункту 1 Розділу I викласти в такій редакції: «У разі, якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, а працівник продовжує виконувати обов'язки, передбачені цим договором, після закінчення строку його дії, то такий договір вважається поновлений на строк, який був раніше встановлений трудовим договором»; -101- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити -102- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац двадцять перший підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: "У разі, якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у визначений в договорі строк або по завершенню виконання робіт." | Враховано частково Враховано Враховано | У разі якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у визначений в договорі строк або після завершення виконання робіт. |
| 43 | 3. Істотними умовами трудового договору є: | -103- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | Істотними умовами трудового договору є: |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--|---|----------------------------|--|
| 44 | 1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця - юридичної особи) або іншого місця роботи, якщо виконання трудового завдання або функціональних обов'язків працівника здійснюється на умовах дистанційної роботи; | -104- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | 1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу) або іншого місця роботи, якщо виконання своїх обов'язків працівником здійснюється на умовах дистанційної роботи; |
| 45 | 2) дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк - строк дії договору та умови його поновлення; | -105- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) у абзаці двадцять четвертому підпункту 5 пункту 1 Розділу I слова «та умови його поновлення» виключити; -106- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Враховано Відхилено | 2) дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк - строк дії договору; |
| 46 | 3) функціональні обов'язки працівника; | -107- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) у абзаці двадцять п'ятому підпункту 5 пункту 1 Розділу I слово «функціональні» виключити; -108- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Враховано Відхилено | 3) обов'язки працівника; |
| 47 | 4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати); | -109- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити -110- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац 26 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: "4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати, оплата роботи в нічний та надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні)"; | Відхилено Враховано | 4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу), доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати, оплата роботи в нічний та надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні); |
| 48 | 5) тривалість робочого часу, роботи у нічний час, порядок та розміри оплати роботи в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, з урахуванням особливостей, визначених цим Кодексом; | -111- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити -112- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац 27 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: | Відхилено Враховано | 5) режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, роботи в нічний та надурочний час; |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--|--|-----------------------------------|---|
| 49 | 6) режим праці та відпочинку, порядок надання відпусток відповідно до законодавства, тривалість оплачуваної відпустки, порядок та розміри її оплати; | <p>"5) режим роботи, тривалість робочого часу, роботи у нічний та надурочний час, відпочинку";</p> <p>-113- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити</p> <p>-114- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац 28 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: "6) тривалість основної щорічної відпустки, порядок її надання відповідно до законодавства, надання щорічних додаткових відпусток (розміри її оплати);"</p> | <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | 6) тривалість основної щорічної відпустки, порядок її надання відповідно до законодавства, надання щорічних додаткових відпусток (розміри їх оплати); |
| 50 | 7) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, якщо працівник приймається на роботу у відповідних умовах, з зазначенням характеристик умов праці на робочому місці; | <p>-115- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити</p> <p>-116- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац 29 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: 7) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, у разі наявності на робочому місці працівника відповідних умов, із зазначенням їх характеристик;</p> | <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | 7) гарантії і компенсації за роботу із шкідливими та/або небезпечними умовами праці, у разі наявності на робочому місці працівника відповідних умов, із зазначенням їх характеристик; |
| 51 | 8) умови праці; | <p>-117- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити</p> | Відхилено | 8) умови праці; |
| 52 | 9) строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених частиною другою статті 49 ⁸ цього Кодексу; | <p>-118- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) Абзац тридцять перший підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту виключити. <u>Обґрунтування:</u> Порядок і умови звільнення працівників мають регулюватися Кодексом законів про працю України.</p> <p>-119- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити</p> <p>-120- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> | <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | 9) строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|-----------------------------------|---|
| 53 | 10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником про умови трудових відносин; | <p>Абзац 31 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: "9) строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; -121- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити</p> <p>-122- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> | <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | 10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником; |
| 54 | 11) порядок та строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення). Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше строку, визначеного статтею 32 цього Кодексу; | <p>Абзац 32 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: "10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником;" -123- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити</p> | Відхилено | 11) порядок та строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення). Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше строку, визначеного статтею 32 цього Кодексу; |
| 55 | 12) умови та порядок внесення змін до трудового договору, а також інформування про зміну трудових відносин; | <p>-124- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити</p> <p>-125- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> | <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | 12) умови та порядок внесення інших змін до трудового договору, а також порядок та форма інформування про зміну трудового договору; |
| 56 | 13) умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права (у разі їх використання або створення у процесі трудової діяльності) та відповідальність за їх порушення; | <p>Абзац 34 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції: "12) умови та порядок внесення інших змін до трудового договору, а також порядок та форма інформування про зміну трудового договору"; -126- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити</p> | Відхилено | 13) умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права (у разі їх використання або створення у процесі трудової діяльності) та відповідальність за їх порушення; |
| 57 | 14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів. | -127- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | 14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів; |
| 58 | | -128- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) | Враховано частково | 15) компенсаційна виплата працівнику у |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|--|--|---|
| | | <p>підпункт 5 пункту 1 Розділу I доповнити новими абзацами тридцять сьомим та тридцять восьмим такого змісту:</p> <p>«15) розмір компенсаційної виплати працівнику у випадку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.</p> <p>Жодні умови, встановлені таким трудовим договором не повинні звужувати права працівника, встановлені цим Кодексом»;</p> <p>-129- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> <p>Підпункт 5) пункту 1 абзацу 36 доповнити новими абзацами такого змісту:</p> <p>"15) компенсаційна виплата працівнику у випадку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;</p> <p>16) відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, що передбачає визначення у трудовому договорі розміру компенсації (у процентному відношенні до розміру заробітної плати (тарифної ставки або окладу (посадового окладу), яка сплачується роботодавцем працівнику за кожний день затримки виплати заробітної плати."</p> <p>-130- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</p> <p>Пункт 5 частини першої розділу I законопроекту після цифр та слів «14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів» доповнити цифрами та словами «15) відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, що передбачає визначення у трудовому договорі розміру процентної ставки, яка сплачується роботодавцем працівнику за кожний день затримки заробітної плати (така процентна ставка вважається платою роботодавця працівнику за неправомірне користування чужими грошовими коштами), та визначення розміру неустойки (штраф або пеня), яка сплачується працівнику за затримку заробітної плати.»</p> | <p>Враховано</p> <p>Враховано частково</p> | <p>разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;</p> <p>16) відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, що передбачає визначення у трудовому договорі розміру компенсації (у процентному відношенні до розміру заробітної плати (тарифної ставки або окладу (посадового окладу), яка сплачується роботодавцем працівнику за кожний день затримки виплати заробітної плати.</p> |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--|--|--|--|
| 59 | 4. Трудовий договір за домовленістю між працівником та роботодавцем може передбачати підстави і порядок залучення працівника до роботи у надурочний і нічний час, у святкові, вихідні і неробочі дні із зазначенням розміру оплати такої роботи. При цьому, розмір оплати такої роботи не може бути меншим від гарантованого законом розміру, який визначено статтями 72, 106, 107, 108 цього Кодексу. | <p>-131- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349)</p> <p>Абзац тридцятий сьомий підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту доповнити новим реченням такого змісту:</p> <p>«До роботи у надурочний і нічний час, у святкові, вихідні і неробочі дні забороняється залучати працівників, які визначені законодавством».</p> <p><u>Обґрунтування:</u></p> <p>Пропозиція спрямована на захист прав працівників і не допущення залучення окремих категорій працівників, наприклад, вагітних жінок, жінок, які мають дітей до трьох років, осіб, молодших 18-ти років та ін. до роботи у надурочний і нічний час, у святкові, вихідні і неробочі дні.</p> <p>-132- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> | Відхилено | Трудовий договір за домовленістю між працівником та роботодавцем може передбачати підстави і порядок залучення працівника до роботи у надурочний і нічний час, у святкові, неробочі і вихідні дні із зазначенням розміру оплати за таку роботу. При цьому розмір такої оплати не може бути меншим від розміру, визначеного статтями 72, 106, 107, 108 цього Кодексу. |
| 60 | Залучення працівника до надурочної роботи на умовах і в порядку, визначених трудовим договором, здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства. | <p>-133- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173)</p> <p>У абзаці тридцять восьмому підпункту 5) пункту першого розділу I законопроекту слово «без» замінити словами «лише з»</p> <p>-134- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</p> <p>Абзац другий пункту 4 статті 49⁶ КЗпП викласти в такій редакції:</p> <p>«Залучення працівника до надурочної роботи на умовах і в порядку, визначених трудовим договором, здійснюється з урахуванням норм статей 62-65 цього Кодексу.»</p> <p>-135- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> <p>-136- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> <p>Абзац 38 підпункту 5) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>"Залучення працівника до роботи в надурочний час на умовах і в порядку,</p> | <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | Залучення працівника до роботи в надурочний час на умовах і в порядку, визначених трудовим договором, здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства. |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|---|---|
| | | визначених трудовим договором, здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства." | | |
| 61 | 5. Час початку і закінчення перерви може визначатися у трудовому договорі або встановлюватися роботодавцем окремо. | <p>-137- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349)</p> <p>Абзац тридцять дев'ятий підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«Час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування може визначатися у трудовому договорі або встановлюватися роботодавцем окремо. Тривалість перерви для відпочинку та харчування не може бути меншою за одну годину».</p> <p><u>Обґрунтування:</u></p> <p>Пропозиція спрямована по-перше, на уніфікацію термінології в Кодексі законів про працю, а по-друге, на захист прав працівників на перерву в достатній тривалості.</p> <p>-138- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348)</p> <p>у абзаці тридцять дев'ятому підпункту 5 пункту 1 Розділу I слова «або встановлюватися роботодавцем окремо» замінити словами «за домовленістю між працівником та роботодавцем»;</p> <p>-139- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> <p>-140- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> <p>Абзаци 39-45 підпункту 5) пункту першого законопроекту виключити</p> | <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p> | |
| 62 | 6. Тривалість роботи у нічний час, розмір її оплати визначається у трудовому договорі за домовленістю між працівником та роботодавцем. Розмір оплати роботи у нічний час визначається відповідно до статті 108 цього Кодексу. | <p>-141- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173)</p> <p>Абзац сороковий підпункту 5) пункту першого розділу I законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>«6. Тривалість роботи у нічний час визначається у трудовому договорі за домовленістю між працівником та роботодавцем. Розмір оплати роботи у нічний</p> | Відхилено | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|----------------------------|---|
| | | час визначається відповідно до статті 108 цього Кодексу.» -142- Н.д. Рушишин Я. І. (р.к. №318) | Відхилено | |
| | | Частину 6 статті 49 ⁶ Кодексу законів про працю викласти в наступній редакції: «Тривалість роботи у нічний час, розмір її оплати визначається у контракті за домовленістю між працівником та роботодавцем.» -143- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Враховано | |
| | | виключити | | |
| 63 | 7. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), тривалість щоденної роботи (зміни) визначаються трудовим договором або встановлюються роботодавцем окремо. | -144- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) у абзаці сорок першому підпункту 5 пункту 1 Розділу І слова «або встановлюватися роботодавцем окремо» замінити словами «за домовленістю між працівником та роботодавцем»; -145- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Відхилено Враховано | |
| | | виключити | | |
| 64 | 8. Конкретний період надання щорічних відпусток узгоджується між працівником та роботодавцем. Черговість надання відпусток може визначатися графіком, який затверджується роботодавцем за погодженням з працівниками. | -146- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Враховано | |
| 65 | Необхідність та порядок повідомлення працівника про дату початку відпустки визначається трудовим договором. | -147- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Враховано | |
| 66 | Перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця на інший період здійснюється у разі письмової згоди працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. Перенесення | -148- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) В абзаці сорок четвертому підпункту п'ятого пункту першого розділу І законопроекту слова: «Перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця може здійснюватися без згоди працівника, якщо можливість та підстави такого перенесення визначені трудовим договором» виключити. <u>Обґрунтування:</u> | Відхилено | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|-------------------------|--|
| | щорічної відпустки за ініціативою роботодавця може здійснюватися без згоди працівника, якщо можливість та підстави такого перенесення визначені трудовим договором. | Пропозиції спрямовані на захист прав працівників – перенесення щорічної відпустки може відбуватися виключно за письмовою згодою працівника. В трудовому договорі не може бути передбачено додаткових підстав для перенесення щорічної відпустки з ініціативи власника самостійно. В іншому разі, такі умови можуть спричинити до ситуації, що працівник своєї відпустки не отримає взагалі. -149- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81) | Відхилено | |
| | | Абзац третій частини восьмої статті 49 ⁶ КЗпП викласти в такій редакції: «Перенесення щорічної відпустки здійснюється з урахуванням норм статті 80 цього Кодексу.» -150- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174) | Враховано | |
| | | Останнє речення абзацу третього ч. 8 ст. 49-6 КЗпП виключити. -151- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Враховано | |
| | | виключити | | |
| 67 | Тривалість щорічної відпустки визначається трудовим договором з додержанням вимог, визначених цим Кодексом. | -152- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Враховано | |
| | | виключити | | |
| 68 | 9. У разі погіршення істотних умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити працівника у спосіб, визначений трудовим договором, не пізніше ніж за два місяці. Необхідність повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, що не пов'язана з їх погіршенням, визначається за домовленістю сторін при укладенні трудового договору. | -153- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) Абзац сорок шостий підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту викласти в такій редакції: «У разі зміни істотних умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити працівника у спосіб, визначений трудовим договором, не пізніше ніж за два місяці». <u>Обґрунтування:</u> Пропозиція спрямована на захист прав працівників – вони мають бути завчасно повідомлені про зміну всіх істотних умов праці, а не лише у разі їх погіршення. -154- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Відхилено | У разі погіршення істотних умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити працівника у спосіб, визначений трудовим договором, не пізніше ніж за два місяці. Необхідність повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, що не пов'язана з їх погіршенням, визначається за домовленістю сторін при укладенні трудового договору. |
| | | | Відхилено | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|--|---|
| | | ВИКЛЮЧИТИ | | |
| 69 | 10. В трудовому договорі зазначається інформація про умови праці, наявність/відсутність на робочому місці працівника небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також визначаються встановлені законом права працівника на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах. Працівник вважається поінформованим про умови праці та наявність/відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору. | -155- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) у абзаці сорок сьомому підпункту 5 пункту 1 Розділу I слова «Працівник вважається поінформованим про умови праці та наявність/відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору» виключити; -156- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено Відхилено | У трудовому договорі зазначається інформація про умови праці, наявність/відсутність на робочому місці працівника небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також визначаються встановлені законом права працівника на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах. Працівник вважається поінформованим про умови праці та наявність/відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору. |
| 70 | 11. Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін) або в електронній формі із застосуванням електронного підпису. За згодою сторін трудовий договір може бути перекладено іншою мовою. | -157- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) абзац сорок восьмий підпункту 5 пункту 1 Розділу I викласти в такій редакції: «11. Трудовий договір укладається в письмовій (в тому числі електронній) формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін)»; -158- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити -159- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац 48 підпункту 5) пункту 1 замінити абзацами такого змісту: Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін). За згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». | Враховано редакційно Відхилено Враховано | Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін). За згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». |
| 71 | | -160- Н.д. Неклюдов В. М. (р.к. №35) У підпункті 5 пункту 1 розділу I проекту Закону нову редакцію статті 49-6 Кодексу законів про працю України доповнити частиною 12 такого змісту: | Враховано | В умовах воєнного стану положення трудового договору застосовуються в тій частині, що не суперечать законодавству щодо регулювання трудових відносин в |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|---|---|
| | | «12. В умовах воєнного стану положення трудового договору застосовуються в тій частині, що не суперечать законодавству з регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, якщо інше не встановлено домовленістю сторін.» | | умовах воєнного стану, якщо інше не встановлено домовленістю сторін. |
| 72 | Стаття 49 ⁷ . Строки виплати заробітної плати в умовах договірної режиму регулювання трудових відносин | <p>-161- Н.д. Руцишин Я. І. (р.к. №318)</p> <p>У статті 49⁷ Глави III-Б. Договірний режим регулювання трудових відносин Кодексу законів про працю слова «трудовим договором» замінити словом «контрактом».</p> <p>-162- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> | <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> | Стаття 49 ⁷ . Строки виплати заробітної плати в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин |
| 73 | 1. В умовах договірної режиму регулювання трудових відносин заробітна плата виплачується працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше одного разу на місяць. | <p>-163- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173)</p> <p>У абзаці п'ятдесятому підпункту 5) пункту першого розділу I законопроекту слова «одного разу на місяць» замінити словами «ніж два рази на місяць»</p> <p>-164- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</p> <p>У частині першій статті 49⁷ КЗпП слова «не рідше одного разу на місяць» замінити словами «не рідше ніж два рази на місяць».</p> <p>-165- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174)</p> <p>В ч. 1 ст. 49-7 слова "одного разу" замінити словами "двох разів".</p> <p>-166- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348)</p> <p>в абзаці сорок дев'ятий підпункту 5 пункту 1 Розділу I слова «одного разу на місяць» замінити словами «двох разів на місяць через проміжки часу, що не перевищують шістнадцяти днів»;</p> <p>-167- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> <p>-168- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</p> <p>У пункті 5 частини першої розділу I законопроекту (частина перша статті 49⁷</p> | <p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> | В умовах спрощеного режиму заробітна плата виплачується працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|--|--|
| 74 | 2. Трудовим договором за взаємною згодою сторін може визначатися розмір заробітної плати працівника в іноземній валюті із зазначенням еквівалента її суми в грошовій одиниці України. | <p>КЗпП України) виключити слова «, але не рідше одного разу на місяць.».</p> <p>-169- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</p> <p>Виключити</p> <p>-170- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348)</p> <p>абзац п'ятдесятий підпункту 5 пункту 1 Розділу І викласти в такій редакції:</p> <p>«2.Трудовим договором за взаємною згодою сторін розмір заробітної плати визначається у гривні із зазначенням еквівалента її суми в іноземній валюті»;</p> <p>-171- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> | <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | |
| 75 | Стаття 49 ⁸ . Припинення трудового договору в умовах договірного режиму регулювання трудових відносин | <p>-172- Н.д. Руцишин Я. І. (р.к. №318)</p> <p>У статті 49⁸ Глави ІІІ-Б. Договірний режим регулювання трудових відносин Кодексу законів про працю слова «трудоного договору» замінити словом «контрактом».</p> <p>У проекті юридично коректнішим для розширення сфери договірного регулювання виглядає використання саме контракту, а не «звичайного» трудового договору, як це пропонується у проекті, оскільки використання одного поняття «трудоий договір» для регулювання двох по суті різних його видів може ускладнити реалізацію відповідних положень на практиці.</p> <p>-173- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> | <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> | Стаття 49 ⁸ . Припинення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин |
| 76 | 1. Припинення трудового договору, розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця здійснюються з підстав та у порядку, що встановлені цим Кодексом, з урахуванням особливостей, визначених цією Главою. | <p>-174- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349)</p> <p>В абзаці п'ятдесят третьому підпункту п'ятого пункту першого розділу І законопроекту слова «з урахуванням особливостей, визначених цією Главою» виключити.</p> <p><u>Обґрунтування:</u></p> | Відхилено | Припинення трудового договору, розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця здійснюються з підстав та у порядку, що встановлені цим Кодексом, з урахуванням особливостей, визначених цією главою. |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------|---|
| | | <p>Пропозиція спрямована на захист працівників від безпідставного звільнення. Норми проекту закону, в редакції першого читання, дозволяють роботодавцю на власний розсуд, будь-коли, самостійно звільнити працівника. Навіть, якщо для цього не має жодних підстав. Такі норми законопроекту, як правильно зазначає ГНЕУ, не відповідають ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ, згідно з якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Окрім цього, і Європейська соціальна хартія, ратифікована Законом від 14.09.2006 № 137-V, у ст. 24 передбачає, що «з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби»</p> <p>-175- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174)</p> | Відхилено | |
| | | <p>Ч. 1 ст. 49-8 КЗпП викласти у такій редакції: "Припинення контракту, визначеного цією Главою, здійснюється з підстав та у порядку, що встановлені цим Кодексом".</p> <p>-176- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348)</p> | Відхилено | |
| | | <p>у абзаці п'ятдесят другому підпункту 5 пункту 1 Розділу І слова «з урахуванням особливостей, визначених цією Главою» виключити;</p> | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|-------------------------|---|
| | | -177- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| 77 | 2. Роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником, якщо інше не визначено трудовим договором. | -178- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) Абзац п'ятдесят четвертий підпункту 5) пункту першого розділу I законопроекту виключити -179- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) Абзац п'ятдесят четвертий підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту виключити. <u>Обґрунтування:</u> Пропозиція спрямована на захист працівників від безпідставного звільнення. Норми проекту закону, в редакції першого читання, дозволяють роботодавцю на власний розсуд, будь-коли, самостійно звільнити працівника. Навіть, якщо для цього не має жодних підстав. Такі норми законопроекту, як правильно зазначає ГНЕУ, не відповідають ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII, згідно з якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Окрім цього, і Європейська соціальна хартія, ратифікована Законом від 14.09.2006 № 137-V, у ст. 24 передбачає, що «з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи | Враховано | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|-------------------------|---|
| | | поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби» -180- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81) | Враховано | |
| | | Другу та третю частину статті 49 ⁸ КЗпП виключити . Частину четверту та п'яту вважати другою та третьою частинами відповідно. -181- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174) | Враховано | |
| | | Ч. 2-6 ст. 49-8 КЗпП виключити. -182- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) | Враховано | |
| | | абзац п'ятдесят третій підпункту 5 пункту 1 Розділу І виключити; -183- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Враховано | |
| | | виключити -184- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) | Враховано частково | |
| 78 | 3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в односторонньому порядку здійснюється з наданням працівнику компенсаційної виплати в сумі та у порядку, визначених трудовим договором, але не менше розміру трьох мінімальних заробітних плат. | Абзац п'ятдесят п'ятий підпункту 5) пункту першого розділу І законопроекту після слів «в односторонньому порядку здійснюється» доповнити словами «з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та» -185- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) | Відхилено | Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, з підстав, не передбачених цим Кодексом, здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором, але не менше: 1) половини мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 30 днів; 2) мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів; 3) трьох мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад один рік; 4) п'яти мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад два роки. |
| | | Абзац п'ятдесят п'ятий підпункту п'ятого пункту першого розділу І законопроекту виключити. <u>Обґрунтування:</u> Пропозиція спрямована на захист працівників від безпідставного звільнення. Норми проекту закону, в редакції першого читання, дозволяють роботодавцю на власний розсуд, будь-коли, самотійно звільнити працівника. Навіть, якщо для цього не має жодних підстав. Такі норми законопроекту, як правильно зазначає ГНЕУ, не відповідають ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № | | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|---|--|--|
| | | <p>3933-ХІІ, згідно з якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Окрім цього, і Європейська соціальна хартія, ратифікована Законом від 14.09.2006 № 137-V, у ст. 24 передбачає, що «з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби»</p> <p>-186- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348)</p> <p>у абзаці п'ятдесят четвертому підпункту 5 пункту 1 Розділу І слова «в односторонньому порядку» виключити;</p> <p>-187- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> <p>-188- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> <p>Абзац 55 підпункту 5) пункту 1замінити абзацами такого змісту:</p> <p>"3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, з підстав, не передбачених цим Кодексом, здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначеному трудовим договором, але не менше:</p> <p>1) половини мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 30 днів;</p> | <p>Враховано</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | <p>У цілях цієї статті застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законом на день розірвання трудового договору.</p> |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|-------------------------|--|
| | | <p>2) мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів;</p> <p>3) 3 мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад рік;</p> <p>4) 5 мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 2 років.</p> <p>В цілях цієї статті застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законом на день припинення трудового договору."</p> <p>-189- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> <p>Абзац 55 підпункту 5) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>"2. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється із зазначенням причин розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати у розмірі та у порядку, визначених трудовим договором, але не менше ніж у розмірі трьох мінімальних заробітних плат."</p> | Враховано частково | |
| 79 | <p>4. Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.</p> | <p>-190- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349)</p> <p>Абзац п'ятдесят шостий підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту виключити.</p> <p><u>Обґрунтування:</u></p> <p>Пропозиція спрямована на захист працівників від безпідставного звільнення. Норми проекту закону, в редакції першого читання, дозволяють роботодавцю на власний розсуд, будь-коли, самостійно звільнити працівника. Навіть, якщо для цього не має жодних підстав. Такі норми законопроекту, як правильно зазначає ГНЕУ, не відповідають ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII, згідно з якою трудові відносини з</p> | Відхилено | <p>Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.</p> |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|---|--|---|
| | | <p>працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Окрім цього, і Європейська соціальна хартія, ратифікована Законом від 14.09.2006 № 137-V, у ст. 24 передбачає, що «з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби»</p> <p>-191- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348)</p> <p>у абзаці п'ятдесят п'ятому підпункту 5 пункту 1 Розділу І слова «або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору» виключити;</p> <p>-192- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> <p>-193- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> <p>Абзац 56 підпункту 5) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>4. Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.</p> | <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|-------------------------|--|
| 80 | У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку, трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через п'ять календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника. | <p>-194- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349)</p> <p>Абзац п'ятдесят сьомий підпункту п'ятого пункту першого розділу І законопроекту виключити.</p> <p><u>Обґрунтування:</u></p> <p>Пропозиція спрямована на захист працівників від безпідставного звільнення. Норми проекту закону, в редакції першого читання, дозволяють роботодавцю на власний розсуд, будь-коли, самостійно звільнити працівника. Навіть, якщо для цього не має жодних підстав. Такі норми законопроекту, як правильно зазначає ГНЕУ, не відповідають ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ, згідно з якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Окрім цього, і Європейська соціальна хартія, ратифікована Законом від 14.09.2006 № 137-V, у ст. 24 передбачає, що «з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби»</p> <p>-195- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</p> <p>ВИКЛЮЧИТИ слова «або через п'ять календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника.»</p> | Відхилено | У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через сім календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника. |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|-------------------------|--|
| 81 | 5. Згода виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві профспілки, не вимагається, якщо така умова передбачена трудовим договором. | -196- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) абзац п'ятдесят шостий підпункту 5 пункту 1 Розділу I виключити; | Відхилено | В умовах спрощеного режиму норми статті 43 цього Кодексу не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. |
| | | -197- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| | | -198- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Абзац 57 підпункту пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції: У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку, трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через сім календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника. | Враховано | |
| | | -199- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) Абзац п'ятдесят восьмий підпункту 5) пункту першого розділу I законопроекту виключити | Відхилено | |
| | | -200- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349) Абзац п'ятдесят восьмий підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту виключити. <u>Обґрунтування:</u> Пропозиція спрямована на захист працівників від безпідставного звільнення. Норми проекту закону, в редакції першого читання, дозволяють роботодавцю на власний розсуд, будь-коли, самотійно звільнити працівника. Навіть, якщо для цього не має жодних підстав. Такі норми законопроекту, як правильно зазначає ГНЕУ, не відповідають ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, ратифікованої постановою | Відхилено | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|---|--------------------------------------|--|---|---|
| | | <p>Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ, згідно з якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Окрім цього, і Європейська соціальна хартія, ратифікована Законом від 14.09.2006 № 137-V, у ст. 24 передбачає, що «з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби»</p> <p>-201- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</p> <p>Другу частину статті 49⁸ КЗпП доповнити словами «та нормами цього Кодексу.»</p> <p>-202- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175)</p> <p>виключити</p> <p>-203- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144)</p> <p>У пункті 5 частини першої розділу І законопроекту (частина шоста статті 49⁸ КЗпП України) виключити слова «Працівник і роботодавець за їх взаємною згодою можуть визначати у трудовому договорі також інші, окрім встановлені цим Кодексом, підстави припинення або розірвання трудового договору».</p> <p>-204- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39)</p> <p>Абзац 58 підпункту 5) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>"5. В умовах спрощеного режиму норми статті 43 цього Кодексу не застосовуються, крім випадків звільнення працівників</p> | <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Враховано</p> | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--|--|-----------------------------------|--|
| 82 | 6. Працівник і роботодавець за їх взаємною згодою можуть визначати у трудовому договорі також інші, окрім встановлені цим Кодексом, підстави припинення або розірвання трудового договору.»; | <p>підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів"</p> <p>-205- Н.д. Ляшенко А. О. (р.к. №349)</p> <p>Абзац п'ятдесят дев'ятий підпункту п'ятого пункту першого розділу I законопроекту виключити.</p> <p><u>Обґрунтування:</u></p> <p>Пропозиція спрямована на захист працівників від безпідставного звільнення. Норми проекту закону, в редакції першого читання, дозволяють роботодавцю на власний розсуд, будь-коли, самотійно звільнити працівника. Навіть, якщо для цього не має жодних підстав. Такі норми законопроекту, як правильно зазначає ГНЕУ, не відповідають ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ, згідно з якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Окрім цього, і Європейська соціальна хартія, ратифікована Законом від 14.09.2006 № 137-V, у ст. 24 передбачає, що «з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби»</p> <p>-206- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348)</p> <p>абзац п'ятдесят восьмий підпункту 5 пункту 1 Розділу I виключити;</p> | <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> | <p>Працівник і роботодавець за їх згодою можуть визначати у трудовому договорі також інші, крім встановлених цим Кодексом, підстави припинення або розірвання трудового договору»;</p> |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|--------------------------------------|--|-------------------------|---|
| 83 | | -207- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| | | -208- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) статтю 62 доповнити частиною такого змісту: «Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.»; | Враховано редакційно | 5) статтю 62 доповнити частиною четвертою такого змісту: «Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства (у разі створення такої організації), установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня»; |
| | | -209- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) Після підпункту 5) доповнити новими підпунктами такого змісту: "статтю 62 доповнити частиною такого змісту: «Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства (у разі створення такої організації), установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.» | Враховано | |
| 84 | | -210- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) у статті 66 друге речення частини четвертої виключити; | Відхилено | |
| 85 | | -211- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) у статті 71: у частині першій слова «тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) | Відхилено | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|----------------------------|---|
| | | підприємства, установи, організації» виключити -212- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) | Відхилено | |
| | | у статті 71: доповнити статтю частиною такого змісту: “Робота у вихідні дні може провадитися лише після інформування про це виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.»; | | |
| 86 | | -213- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) | Відхилено | |
| | | у частині третій статті 80 слова “та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)” виключити; | | |
| 87 | 6) у статті 115 частини четверту і п’яту викласти в такій редакції: | -214- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181), Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Климпуш-Цинцадзе І. О. (р.к. №195) частину 115 залишити у діючій редакції. | Відхилено | 6) частину четверту статті 115 замінити двома частинами такого змісту: |
| | | -215- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) Статтю 115 залишити в чинній редакції. | Відхилено | |
| | | -216- Н.д. Бурміч А. П. (р.к. №144) | Відхилено | |
| | | У частині першій розділу I законопроекту виключити пункт 6 (а саме, із законопроекту виключити зміни до статті 115 КЗпП України). | | |
| 88 | «В умовах договірної режиму регулювання трудових відносин розмір заробітної плати визначається трудовим договором з урахуванням встановленого законом мінімального рівня оплати праці, а заробітна плата виплачується працівникам у | -217- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) У абзаці другому підпункту 6) пункту першого розділу I законопроекту слова «одного разу на місяць» замінити словами «ніж два рази на місяць» -218- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81) | Враховано Враховано | «В умовах спрощеного режиму розмір заробітної плати визначається трудовим договором з урахуванням встановленого законом мінімального рівня оплати праці, а заробітна плата виплачується працівнику у строки, встановлені цією статтею, та |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|-------------------------|---|
| | строки, встановлені цією статтею, та визначені трудовим договором, але не рідше одного разу на місяць. | У частині четвертій статті 115 КЗпП слова «не рідше одного разу на місяць» замінити словами «не рідше ніж два рази на місяць» . -219- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174) | Враховано | визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. |
| | | В ч. 4 ст. 115 КЗпП слова "одного разу" замінити словами "двох разів". -220- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) | Враховано | |
| | | в абзаці другому підпункту 6 пункту 1 Розділу І слова «одного разу на місяць» замінити словами «двох разів на місяць через проміжки часу, що не перевищують шістнадцяти днів»; -221- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) | Відхилено | |
| | | виключити -222- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) | Враховано | |
| 89 | Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за один день до початку відпустки.»; | У абзаці третьому підпункту 6) пункту першого розділу І законопроекту слова «один день» замінити словами «три дні» -223- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81) | Враховано частково | Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором». |
| | | У статті 115 КЗпП частину п'яту викласти в такій редакції: «Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором.» -224- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174) | Відхилено | |
| | | Зміни до ч. 5 ст. 115 КЗпП виключити. -225- Н.д. Струневич В. О. (р.к. №39) | Враховано | |
| | | Абзац 3 підпункту 6) пункту 1 викласти в такій редакції: "Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не врегульовано трудовим або колективним договором" -226- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) | Відхилено | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|-------------------------|---|
| | | <p>частину першу статті 142 замінити двома частинами, виклавши їх в такій редакції:</p> <p>“Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) .</p> <p>Правила внутрішнього трудового розпорядку є додатком до колективного договору.”;</p> | | |
| 91 | 7) у тексті Кодексу слова “власник” та словосполучення “власник підприємства, установи, організації” в усіх відмінках і числах замінити словами “роботодавець” у відповідному відмінку і числі. | <p>-227- Н.д. Стефанчук Р. О. (р.к. №2)</p> <p>Підпункт 7 пункту 1 Розділу 1 законопроекту виключити.</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>Враховуючи набрання чинності 07.05.2022 року Законом України «Про дереадянізацію законодавства України» № 2215-ІХ від 21.04.2022 року, останнім слова «власник або уповноважений ним орган», «власник або уповноважений ним орган (особа)», «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», «власник підприємства», «власник» у всіх відмінках і числах замінено словом «роботодавець» у відповідному відмінку і числі.</p> | Враховано | |
| 92 | | <p>-228- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174)</p> <p>У тексті законопроекту слова "договірний режим регулювання трудових відносин", "договірний режим" замінити словами "контрактне регулювання трудових відносин у сфері малого та середнього підприємництва"; слова "трудовий договір" та "договір" замінити словом "контракт" у відповідних відмінках.</p> | Відхилено | |
| 93 | 2. Частину другу статті 5 Закону України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668)) доповнити словами «та з урахуванням | <p>-229- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181), Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Климпуш-Цинцадзе І. О. (р.к. №195)</p> | Відхилено | 4. Частину другу статті 5 Закону України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., №2, ст.10; 2021 р., №20, ст.178) доповнити словами «та з |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|---|--|---|
| | особливостей договірному режиму регулювання трудових відносин, визначеного Главою III-Б Кодексу законів про працю України». | 2. Частину другу статті 5 Закону України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668)) залишити у діючій редакції. -230- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У розділі I Пункт 2 виключити; -231- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) Частину другу статті 5 залишити в діючій редакції; -232- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174) Зміни до Закону України «Про охорону праці» виключити. -233- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено Відхилено Відхилено Відхилено | урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України». |
| 94 | 3. Статтю 10 Закону України «Про відпустки» ((Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4)) доповнити новою частиною тринадцятою такого змісту: | -234- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181), Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Климпуш-Цинцадзе І. О. (р.к. №195) 3. Статтю 10 Закону України «Про відпустки» ((Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4)) залишити у діючій редакції. -235- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У розділі I Пункт 3 виключити; -236- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У статті 10 частину тринадцяту вилучити; | Відхилено Відхилено Враховано частково | 2. Статтю 10 Закону України «Про відпустки» (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами) після частини дванадцятої доповнити новою частиною такого змісту: |
| 95 | «В умовах договірному режиму регулювання трудових відносин відпустки надаються у порядку, визначеному цим Законом, з урахуванням особливостей, передбачених Главою III-Б Кодексу законів про працю України.»; | -237- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | «В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин відпустки надаються у порядку, встановленому цим Законом, з урахуванням особливостей, визначених главою III-Б Кодексу законів про працю України». |
| 96 | у зв'язку з цим частини тринадцяту – сімнадцяту вважати відповідно частинами чотирнадцятою – вісімнадцятою. | | | У зв'язку з цим частини тринадцяту – сімнадцяту вважати відповідно частинами чотирнадцятою – вісімнадцятою. |
| 97 | | -238- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) | Відхилено | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|----|---|--|-------------------------|---|
| | | <p>У частині третій статті 11 слова “та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом” виключити.</p> <p>-239- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</p> <p>Частину першу статті 21 Закону України «Про відпустки» ((Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4)) викласти у такій редакції:</p> <p>«Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором.»;</p> | Враховано частково | |
| 98 | 4. У частині першій статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст. 397)): | <p>-240- Н.д. Волинець М. Я. (р.к. №181), Н.д. Тимошенко Ю. В. (р.к. №162), Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176), Н.д. Климпуш-Цинцадзе І. О. (р.к. №195)</p> <p>4. Частину першу статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст. 397)) залишити у діючій редакції.</p> <p>-241- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>У розділі I Пункт 4 виключити;</p> <p>-242- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174)</p> <p>Зміни до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виключити.</p> <p>-243- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</p> <p>Виключити доповнення до пункту 4 частини першої статті 38, виклавши пункт 4 частини першої статті 38 в такій редакції:</p> <p>“4) бере участь у вирішенні роботодавцем питань стосовно робочого часу і часу відпочинку, графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого</p> | Відхилено | 3. У частині першій статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 45, ст. 397): |
| 99 | 1) пункт 4 доповнити словами «з урахуванням особливостей застосування у цій частині договірному режиму регулювання трудових відносин відповідно до статті 49 ⁸ Кодексу законів про працю України»; | | Відхилено | 1) пункт 4 доповнити словами та цифрою «з урахуванням особливостей застосування у цій частині спрощеного режиму регулювання трудових відносин відповідно до глави III-Б Кодексу законів про працю України»; |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|-----|---|---|----------------------------|---|
| | | обліку робочого часу, отримує інформацію про заплановане проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;”. | | |
| | | -244- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| 100 | 2) пункт 10 доповнити словами «та з урахуванням особливостей застосування у цій частині договірному режиму регулювання трудових відносин відповідно до статті 49 ⁸ Кодексу законів про працю України». | -245- Н.д. Крулько І. І. (р.к. №173) Підпункт 2) пункту четвертого розділу I законопроекту виключити | Відхилено | 2) пункт 10 доповнити словами та цифрами «та з урахуванням особливостей застосування у цій частині спрощеного режиму регулювання трудових відносин відповідно до статті 49 ⁸ Кодексу законів про працю України». |
| | | -246- Н.д. Бондарєв К. А. (р.к. №175) виключити | Відхилено | |
| 101 | II. Прикінцеві положення: | -247- Н.д. Кулініч О. І. (р.к. №348) Розділ II проекту закону викласти в такій редакції: «II. Прикінцеві положення: 1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування. 2. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дати опублікування цього закону: привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом; забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом; прийняти нормативно-правові акти, передбачені цим Законом». | Враховано | II. Прикінцеві положення |
| 102 | 1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування. Положення цього Заону застосовуються до трудових відносин, що виникають з дня наступного за днем набрання чинності цим Законом. | -248- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У розділі II Пункт 1 виключити; -249- Н.д. Лабунська А. В. (р.к. №174) Перше речення ч. 1 розділу II законопроекту викласти у такій редакції: "Цей Закон набирає чинності через три місяці з дня, наступного за днем його опублікування". | Відхилено Враховано | 1. Цей Закон набирає чинності через три місяці з дня, наступного за днем його опублікування. |
| 103 | 2. Нормативно-правові акти, прийняті до набрання чинності цим Законом, діють у частині, що не суперечить цьому Закону. | -250- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У розділі II Пункт 2 виключити; | Враховано | |

| № | Редакція, прийнята в першому читанні | Пропозиції та поправки до проекту | Висновки, обґрунтування | Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції |
|-----|---|--|-------------------------|---|
| 104 | 3. Кабінету Міністрів України у трьохмісячний термін після опублікування цього Закону: | -251- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185) У розділі II Пункт 3 виключити; | Відхилено | 2. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дня опублікування цього Закону: |
| 105 | привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом; | | | привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом; |
| 106 | забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом; | | | забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом; |
| 107 | прийняти нормативно-правові акти, передбачені цим Законом. | | | прийняти нормативно-правові акти, передбачені цим Законом. |



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач:Третьякова Галина Миколаївна
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B040000002E093100E1118F00
Дійсний до: 25.01.2023 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
№ 04-30/3-2022/94931 від 13.06.2022



921899