

Пропозиції до Глави III «Робочий час» проекту Закону України «Про працю», реєстр. № 2708

Норма проекту Закону	Зауваження / пропозиції бізнесу та експертів	Обґрунтування
<p>Стаття 48. Робочий час та його тривалість</p> <p>1. Робочий час - це час, протягом якого працівник відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу.</p> <p>2. Нормальна тривалість робочого часу складає 40 годин протягом кожного семиденного періоду. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки його діяльності та консультацій з представниками працівників. Надурочними вважаються роботи понад встановлені у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни).</p> <p>Нормальна тривалість робочого часу за учнівським трудовим договором, робота за яким поєднується з навчанням за дуальною формою здобуття освіти, встановлюється роботодавцем за погодженням із закладом освіти та має відповідати навчальному плану підготовки працівника.</p> <p>3. У разі застосування підсумованого режиму робочого часу, тривалість робочого часу за певний обліковий період, що не може перевищувати чотирьох місяців підряд, розраховується пропорційно до тривалості, визначеної у частині другій цієї статті. У цьому випадку, надурочним є час, сумарно відпрацьований за обліковий період понад встановлений у трудовому договорі робочий час.</p> <p>4. Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором.</p> <p>До надурочних робіт забороняється залучати:</p> <ol style="list-style-type: none">1) вагітних жінок;2) осіб, молодших вісімнадцяти років;		

<p>3) працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці.</p> <p>5. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.</p>		
<p>Стаття 49. Скорочена тривалість робочого часу.</p> <p>1. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:</p> <p>1) для працівників віком від 16 до 18 років — не більше як 36 годин протягом кожного семиденного періоду.</p> <p>Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту;</p> <p>2) для вагітних жінок, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, визначених за результатами атестації, - не більш як 36 годин протягом кожного семиденного періоду.</p> <p>2. Законами може встановлюватися скорочений робочий час для окремих категорій працівників.</p> <p>3. Застосування скороченої тривалості робочого часу не повинно призводити до скорочення оплати праці.</p>		
<p>Стаття 50. Робота в нічний час</p> <p>1. Нічним вважається час із двадцять другої години вечора до шостої години ранку.</p> <p>2. До працівників, які працюють у нічний час, належать працівники, які працюють не менше ніж чотири години щоденного робочого часу та не менше ніж ¼ річної норми робочого часу в нічний час.</p> <p>3. При роботі в нічний час упродовж чотирьох і більше годин установа тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких вже встановлено скорочений робочий час; працівників,</p>		

<p>які працюють на підприємствах, в установах, організаціях із безперервним режимом роботи та/або виконують окремі види робіт, на яких неможливе зменшення тривалості робочого часу.</p> <p>4. Нормальна тривалість робочого часу працівників, які працюють в нічний час, не повинна перевищувати восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години.</p> <p>5. За бажанням працівника, який працює у нічний час, роботодавець має за власні кошти організувати проведення його попереднього (під час прийняття на роботу), періодичних та позачергових (протягом трудової діяльності) медичних оглядів.</p> <p>6. Роботодавець має вживати заходів щодо переведення працівників, які працюють у нічний час, на денну роботу відповідно до медичного висновку та інформувати про використання їх праці центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері праці.</p> <p>7. Забороняється залучення до роботи в нічний час:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) вагітних жінок; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. <p>8. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їхньою згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.</p>		
<p>Стаття 51. Гнучкий режим робочого часу та дистанційна (надомна) робота</p> <p>1. За погодженням між працівником і роботодавцем для</p>		

працівника може встановлюватись гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу так і згодом.

2. Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатись поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої на підприємстві (в установі, організації) норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

3. У разі виробничо-технічної необхідності та / або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальноновстановлений графік роботи.

У цьому випадку застосування до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальноновстановлений графік роботи не вважається зміною істотних умов трудового договору.

4. У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

5. Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні.

6. Сторони трудового договору можуть домовитись про виконання роботи дистанційно. Умови такої роботи встановлюються у трудовому договорі.

7. Якщо домовленість про дистанційну (надомну) роботу досягнута під час дії трудового договору, укладеного у письмовій формі, така робота оформляється шляхом внесення до нього змін. Якщо трудовий договір було

укладено в усній формі, він переоформляється у письмовій формі.

8. Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

9. Дистанційний (надомний) працівник — це особа, з якою укладено трудовий договір про дистанційну роботу.

10. Дистанційні працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати нормальну тривалість робочого часу.

11. Виконання роботи дистанційно не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.