

**Порівняльна таблиця до проекту Закону України****Реєстраційний № 5161**

про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості

**Автор(и):**

Прем'єр-міністр України Шмигаль Д. А.

**(Друге читання)****Автори остаточної редакції:**Народні депутати України - члени Комітету Верховної Ради  
України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів**Дата розгляду в комітеті:**

29.06.2022

№	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 України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості	<b>-1- Н.д. Мошенець О. В. (р.к. №55)</b> Назву законопроекту викласти у наступній редакції: <b>"Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом"</b> <b>-2- Н.д. Брагар Є. В. (р.к. №74)</b> Назву законопроекту викласти в наступній редакції: «Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання форми зайнятості з нефіксованим робочим часом».	Враховано         Враховано частково	Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом
4	Верховна Рада України п о с т а н о в л я є:			Верховна Рада України п о с т а н о в л я є:
5	1. Внести зміни до таких законодавчих актів України:	<b>-3- Н.д. Стефанчук Р. О. (р.к. №2)</b> У пункті 1 законопроекту слово «атів» замінити словом «актів». Обґрунтування: запропоновані зміни приведуть текст законопроекту у відповідність з вимогами законодавчої техніки та усунуть граматичні помилки. <b>-4- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>	Враховано         Враховано	1. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
6	1) у Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами):	<p>У тексті законопроекту слова «власник або уповноважений ним орган» у всіх відмінках замінити словом «роботодавець» у відповідних відмінках.</p> <p><b>-5- Н.д. Івченко В. Є. (р.к. №185)</b></p> <p>У пункті 1 розділу І:  Частину п'яту статті 21-1 КЗпП викласти в такій редакції:  «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про: прізвище, ім'я по батькові працівника та найменування власника або уповноваженого ним органу; місце роботи; характер виконуваної роботи; спосіб повідомлення працівника та дату початку роботи, але не менш як за 4 календарні дні; спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною сьомою цієї статті; інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні); дату закінчення роботи (якщо встановлюються строкові трудові відносин), а також тривалість випробувального терміну від трьох до шести місяців; умови оплати праці; час відпочинку, зокрема, час щорічної відпустки; умови з охорони праці.»;</p> <p>Частину сімнадцяту статті 211 КЗпП вилучити;</p> <p>Статтю 21-1 КЗпП доповнити частиною сімнадцятою у такій редакції:  «Працівник, який працює на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом, має право після шести місяців роботи за цим договором вимагати від власника або уповноваженого ним органу укладення безстрокового трудового договору або строкового трудового договору з більш передбачуваними та кращими умовами праці.»;</p>	Враховано частково	1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
7	доповнити Закон статтею 21 <sup>1</sup> такого змісту:	Статтю 21-1 КЗпП доповнити частиною вісімнадцятою такого змісту: «Працівник має право на компенсацію у повному обсязі втраченого доходу внаслідок несвоєчасного скасування погодженого обсягу робіт у розмірі, визначеному в трудовому договорі.». <b>-6- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b> Абзац перший підпункту 1 розділу 1 викласти в новій редакції: "1) доповнити статтею 21 <sup>1</sup> такого змісту:"	Враховано	1) доповнити статтею 21 <sup>1</sup> такого змісту:
8	“Стаття 21 <sup>1</sup> . Трудовий договір з нефіксованим робочим часом			"Стаття 21 <sup>1</sup> . Трудовий договір з нефіксованим робочим часом
9	Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого заздалегідь не встановлено конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання власником або уповноваженим ним органом передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно.	<b>-7- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b> Частина 1 статті 21 <sup>1</sup> викласти у наступній редакції: « Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, за яким роботодавець має можливість викликати працівника на роботу, якщо і коли це потрібно, згідно з умовами трудового договору і положеннями застосовного колективної угоди та цього Закону. Наведені нижче терміни вживаються у цьому Законі в такому значенні: 1) графік роботи – графік, яким визначено години та дні, в які починається і закінчується виконання роботи; 2) базові години та дні – інтервали часу в зазначені дні, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота; 3) режим роботи – форма організації робочого часу та його розподілу» (вираз «Трудовий договір з (...) не встановлено конкретний час виконання роботи» суперечить Директиві (ЄС) 2019/1152, тому що згідно зі статтею 4 цієї Директиви, якщо «режим роботи повністю або переважно непередбачуваний», а саме це має місце тут, роботодавець зобов’язаний інформувати працівників про: той факт, що	Відхилено	Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><i>графік роботи є змінним; кількість гарантованих оплачуваних годин і винагороду за роботу, виконану на . Більше того, вираз «(...) обов'язок працівника виконувати яку виникає (...) без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно» слід видалити, тому що він уводить в оману, оскільки термін дії трудового договору зі змінним графіком роботи (тобто чи є він безстроковим/постійним або строковим) не обов'язково має залежати від інших умов, зокрема від графіку роботи.)</i></p> <p><b>-8- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Абзац четвертий підпункту 1 пункту першого законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>"Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею".</p> <p><b>-9- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b></p> <p>Частину 2 статті 21<sup>1</sup> викласти у наступній редакції:</p> <p>«Роботодавець погоджує з працівником базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати, мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дату скасування, а також кількість гарантованих оплачуваних годин і винагороду за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку»</p>	Враховано	
10	Власник або уповноважений ним орган самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.		Відхилено	Роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
11		<p><b>-10- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b></p> <p>У новій статті 21-1 Кодексу законів про працю України після другої частини додати нову частину:</p> <p>«Якщо власник або уповноважений ним орган протягом періоду вказаного у частині другій цієї статті скасовує завдання, то працівнику виплачується компенсація у розмірі, передбаченому в трудовому договорі.»</p>	Враховано частково	
12	Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного власника або уповноваженого ним органу не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей власник або уповноважений ним орган.			Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець.
13	Зазначені обмеження не застосовуються для юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю менше ніж 10 працівників, які можуть укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.	<p><b>-11- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Абзац сьомий підпункту 1 пункту першого законопроекту викласти в такій редакції:</p> <p>"Роботодавець (роботодавець - фізична особа), яка використовує працю менше ніж 10 працівників, може укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом".</p>	Враховано	Роботодавець (роботодавець - фізична особа), який використовує працю менше ніж 10 працівників, може укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.
14	Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:	<p><b>-12- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</b></p> <p>Частину п'яту статті 21<sup>1</sup> КЗпП викласти в такій редакції: «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про: прізвище, ім'я по батькові працівника та найменування власника або уповноваженого ним органу; місце роботи; характер виконуваної роботи; спосіб повідомлення працівника та дату початку роботи, але не менш як за 4 календарні дні; спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною сьомою цієї статті; інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати</p>	Враховано редакційно	Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>(базові години та дні); дату закінчення роботи (якщо встановлюються строкові трудові відносин), а також тривалість випробувального терміну від трьох до шести місяців; умови оплати праці; час відпочинку, зокрема, час щорічної відпустки; умови з охорони праці.».</p> <p><b>-13- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Солад Ю. В. (р.к. №258), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266)</b></p> <p>Абзаци восьмий-одинадцятий пункту 1 розділу I проекту (частину п'яту нової статті 211 Кодексу законів про працю України) викласти в такій редакції:</p> <p>"Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:</p> <p>    прізвище, ім'я по батькові працівника та найменування власника або уповноваженого ним органу;</p> <p>    місце роботи;</p> <p>    характер виконуваної роботи; спосіб повідомлення працівника та дату початку роботи, але не менш як за 4 календарні дні;</p> <p>    спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною сьомою цієї статті;</p> <p>    інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні);</p> <p>    дату закінчення роботи (якщо встановлюються строкові трудові відносин), а також тривалість випробувального терміну від трьох до шести місяців;</p> <p>    умови оплати праці; час відпочинку, зокрема, час щорічної відпустки; умови з охорони праці.";</p> <p><i>Обґрунтування: Враховуючи, що в КЗпП України відсутні загальні вимоги до письмового трудового договору,</i></p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>пропонується доповнити зміст трудового договору з нефіксованим робочим часом, іншими (крім тієї, що викладена у проекті) видами інформації, яку має містити цей договір в обов'язковому порядку.</p> <p>Пункт 16 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі передбачає, якщо у працівника немає постійного або основного місця роботи, працівник повинен отримати інформацію про домовленості, якщо вони є, щодо поїздок між різними місцями роботи.</p> <p>Пунктом 6 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року визначено, що мінімальні вимоги щодо інформування про основні аспекти трудових відносин і щодо умов праці, які поширюються на всіх працівників, щоб гарантувати всім працівникам належний рівень прозорості та передбачуваності щодо умов їхньої праці, підтримуючи при цьому розумну гнучкість нетипової зайнятості.</p> <p>Пунктом 28 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року визначено такий строк випробування.</p> <p>Пунктом 20 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року інформація про винагороду, яка має виплачуватися, повинна включати всі елементи винагороди, зазначені окремо, зокрема, якщо доречно, виплати у грошовій чи натуральній формі, оплату понаднормової роботи, премії та інші виплати, прямо чи опосередковано отримувані працівником за свою роботу.</p> <p>Пунктом 19 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року визначено, що інформація має містити відомості про перерви, щоденні</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><i>та щотижневі періоди відпочинку та тривалість оплачуваної відпустки.</i></p> <p><b>-14- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>частину п'яту статті 21<sup>1</sup> КЗпП проекту викласти в такій редакції:</p> <p>«Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:</p> <p>    прізвище, ім'я по батькові працівника та найменування власника або уповноваженого ним органу;</p> <p>    місце роботи;</p> <p>    характер виконуваної роботи;</p> <p>    спосіб повідомлення працівника та дату початку роботи, але не менш як за 4 календарні дні;</p> <p>    спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною сьомою цієї статті;</p> <p>    інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні);</p> <p>    дату закінчення роботи (якщо встановлюються строкові трудові відносин), а також тривалість випробувального терміну від трьох до шести місяців;</p> <p>    умови оплати праці; час відпочинку, зокрема, час щорічної відпустки; умови з охорони праці.»;</p> <p><b>-15- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b></p> <p>Частину 5 статті 21<sup>1</sup> викласти у наступній редакції:</p> <p>«Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:</p> <p>    - 1) особи сторін трудових відносин;</p> <p>    - 2) місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, - принцип, за яким працівник зайнятий у різних місцях або може вільно визначати своє місце</p>	Відхилено	
			Відхилено	



№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>роботи; а також зареєстроване місце розташування підприємства або, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3) найменування, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або коротка характеристика чи опис роботи;</li> <li>- 4) дата початку існування трудових відносин або, у випадку строкових трудових відносин, дата закінчення їх існування або їх очікувана тривалість;</li> <li>- 5) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений;</li> <li>- 6) право на навчання, яке надає роботодавець;</li> <li>- 7) процедура, якої повинні дотримуватися роботодавець і працівник, якщо їхні трудові відносини припиняються, зокрема формальні вимоги та терміни повідомлення, або, якщо тривалість термінів повідомлення визначити неможливо, метод визначення таких термінів повідомлення;</li> <li>- 8) винагорода, включно з початковою базовою сумою, іншими складовими елементами, якщо вони існують, зазначеними окремо, частота і метод виплати винагороди, на яку працівник має право;</li> <li>- 9) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки;</li> <li>- 10) ризики для безпеки та здоров'я і захисні та запобіжні заходи й дії стосовно як підприємства і (або) організації в цілому, так і роботи працівника зокрема;</li> <li>- 11) де доречно – заходи, що вживаються щодо надання першої допомоги, гасіння пожеж і евакуації працівників, зокрема дані працівників, призначених для виконання цих заходів</li> </ul>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
15	спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи;	<p>- 12) принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;</p> <p>- 13) мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи та, де доречно, розмір компенсації, на яку працівник має право в разі скасування раніше погодженого завдання</p> <p>- 14) максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання;</p> <p>- 15) базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати;</p> <p>- 16) колективні угоди, що визначають умови праці працівника, або, у випадку колективних угод, укладених без залучення підприємства спеціальними спільними органами чи установами, назви таких органів чи установ, в яких були укладені ці угоди;</p> <p>- 17) якщо це є обов'язком роботодавця – ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими відносинами, та визначення захисту з соціального забезпечення, надаваного роботодавцем;»</p> <p><b>-16- Н.д. Стефанчук Р. О. (р.к. №2)</b></p> <p>Абзац другий частини п'ятої статті 21<sup>1</sup> законопроекту доповнити словами та символами:</p> <p>«, який повинен бути достатнім для належного виконання працівником своїх обов'язків;»</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>запропоновані доповнення відповідатимуть комплексності трудового законодавства в частині законодавчого закріплення прав працівників на належне повідомлення роботодавцями про початок виконання роботи та дозволить уникнути</p>	Враховано	спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків;

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		укладення трудових договорів з нефіксованим робочим часом, які міститимуть положення про надто короткий строк повідомлення роботодавцем про початок виконання роботи. З іншої сторони, такі доповнення покладатимуть на роботодавця обов'язок завчасного повідомлення працівника й дозволить балансувати інтереси сторін договору. <b>-17- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>	Враховано	
		Абзац дев'ятий підпункту 1 пункту першого законопроекту викласти в такій редакції: "спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків;"		
16	спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною сьомою цієї статті;	<b>-18- Н.д. Шпак Л. О. (р.к. №395)</b> Пункт перший частини 5 статті 21-1 викласти в такій редакції: «спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, але не пізніше, ніж за 4 дні до дня виконання роботи;»	Відхилено	спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, передбачених частиною сьомою цієї статті;
17	інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).			інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).
18	Типова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.	<b>-19- Н.д. Овчинникова Ю. Ю. (р.к. №81)</b> У новій статті 21-1 Кодексу законів про працю України у частині шостій після слів «Типова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом» додати слова «та порядок його укладення».	Відхилено	Примірна форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.
		<b>-20- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b> У абзаці дванадцятому підпункту 1 пункту першого законопроекту слова "Типова форма трудового договору" замінити словами "Примірна форма трудового договору"	Враховано	
19		<b>-21- Н.д. Абрамович І. О. (р.к. №138)</b>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Підпункт перший пункту 1 законопроекту після абзацу дванадцятого <b>доповнити новим абзацом такого змісту:</b></p> <p>«Власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про початок виконання роботи за 3 дні до дня виконання роботи. Мінімальний строк повідомлення може бути зменшений до 1 дня, якщо це передбачено в колективному договорі.»</p> <p><i>Обґрунтування: згідно з ч. 5 нової ст. 21<sup>1</sup> КЗпП мінімальний строк повідомлення про роботу пропонується визначати в самому трудовому договорі. Проте, такий підхід несе ризики певних зловживань з боку роботодавця, який може, наприклад, змусити працівника укласти трудовий договір, за яким він повідомлятиме працівника про початок роботи, для прикладу, за одну годину до її початку, що може поставити працівника (зокрема, того, який працює за декількома трудовими договорами) у незручне становище. У зв'язку з цим видається за необхідне визначення саме на законодавчому рівні мінімальних строків повідомлення працівника про початок виконання роботи.</i></p>		
20	Кількість базових годин, у які від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень.	<p><b>-22- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b></p> <p>у абзаців десятому статті 21<sup>1</sup> цифру "6" замінити цифрою "5"</p> <p><b>-23- Н.д. Мошенець О. В. (р.к. №55)</b></p> <p>Абзац тринадцятий пункту 1) частини 1 законопроекту викласти у наступній редакції:</p> <p><b>"Кількість базових годин, у які від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень. Для працівників віком від 16 до 18 років кількість базових годин не може перевищувати 6 годин при тижневій нормі 36 годин, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які</b></p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	Кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів - не може перевищувати 6 днів на тиждень.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<b>працюють в період канікул) – 4 години при тижневій нормі 24 години.";</b>		
21	Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.			Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.
22	Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням власником або уповноваженим ним органом працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.	<p><b>-24- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b></p> <p>Частину 9 статті 21<sup>1</sup> викласти у наступній редакції:</p> <p>«Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням власником або уповноваженим ним органом працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.</p> <p>Якщо роботодавець скасовує робоче завдання, раніше погоджене з працівником, після закінчення строку скасування, встановленого трудовим договором зі змінним графіком роботи, працівник має право на компенсацію, передбачену трудовим договором, розмір якої в будь-якому разі не повинен бути менше винагороди за виконання цієї роботи.</p> <p>Роботодавець забезпечує, щоб інформація про будь-які зміни в основних аспектах трудових відносин, згаданих у цій статті, надавалася роботодавцем працівникові у формі письмового документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності. Роботодавець надає кожному працівникові необхідну</p>	Відхилено	Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням роботодавцем працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

[illegible]

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		системами оплати праці» (ст. 97 КЗпП, ст. 15 Закону України «Про оплату праці»). Таким чином, у проекті пропонуються умови, що фактично обмежують вибір сторін трудового договору у формах заробітної плати, що може негативно позначитися на рівні захисту прав працівників. Відтак, пропонується змінити норму, яка розширить можливість для працівників та роботодавців визначити форми оплати праці на власний розсуд.		
24	За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.	<p><b>-27- Н.д. Мошенець О. В. (р.к. №55)</b></p> <p><b>Абзац сімнадцятий пункту 1) частини 1 законопроекту виключити;</b></p> <p><b>-28- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</b></p> <p>Виключити</p> <p><b>-29- Н.д. Брагар Є. В. (р.к. №74)</b></p> <p>Абзац 11 частини 1 статті 1 Розділу I законопроекту викласти в наступній редакції: «За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові у відповідності до відрядних розцінок встановлених трудовим договором з нефіксованим робочим часом з урахуванням статті 121 цього Кодексу»</p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.
25	Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години. Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.	<p><b>-30- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b></p> <p>У п'ятнадцятому абзаці статті 21<sup>1</sup> <b>виключити речення "Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години."</b></p> <p><b>-31- Н.д. Мошенець О. В. (р.к. №55)</b></p> <p>Абзац вісімнадцятий пункту 1) частини 1 законопроекту викласти у наступній редакції: <b>"Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з</b></p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p>	Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години. Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години.";		
26	У разі ненадання власником або уповноваженим ним органом роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому розміру заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за 32 години робочого часу.	<b>-32- Н.д. Мошенець О. В. (р.к. №55)</b>  <b>Абзац дев'ятнадцятий пункту 1) частини 1 законопроекту виключити;</b>	Відхилено	У разі ненадання роботодавцем роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за 32 години робочого часу.
27	У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу — в порядку, передбаченому статтею 106 цього Кодексу.	<b>-33- Н.д. Мошенець О. В. (р.к. №55)</b>  <b>Абзац двадцятий пункту 1) частини 1 законопроекту виключити;</b>	Відхилено	У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу — в порядку, передбаченому статтею 106 цього Кодексу.
28	Порядок обчислення заробітної плати працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом за час щорічної відпустки та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.	<b>-34- Н.д. Мошенець О. В. (р.к. №55)</b>  <b>Абзац двадцять перший пункту 1) частини 1 законопроекту виключити;</b> <b>-35- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</b>  Виключити	Враховано  Враховано	
29	Власник або уповноважений ним орган не може забороняти або перешкоджати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншими трудовими договорами. Виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.			Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за трудовими договорами з іншими роботодавцями. Виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.
30	У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.";	<b>-36- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</b>  Виключити  <b>-37- Н.д. Абрамович І. О. (р.к. №138)</b>	Відхилено  Відхилено	У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані із здібностями чи



№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>Абзац двадцять третій підпункту першого пункту 1 законопроекту <b>виключити</b>.</p> <p><i>Обґрунтування:</i> надання можливостей власнику або уповноваженому ним органу передбачати в трудовому договорі з нефіксованим робочим часом додаткові підстави для його припинення може призвести до погіршення прав працівників, які працюють за трудовими договорами з нефіксованим робочим часом, та поставить їх у нерівне становище в порівнянні з працівниками, які працюють за трудовими договорами. Крім того запропонована норма суперечить положенням Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (ст. 4), якою встановлено, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства, установи чи служби.</p> <p><b>-38- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266)</b></p> <p>Абзац двадцять третій пункту 1 розділу I проекту (частину сімнадцяту нової статті 21<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України) виключити.</p> <p><i>Обґрунтування:</i> Стаття 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, встановлює, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Всі ці підстави</p>	Відхилено	<p>поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру.</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		звільнення працівників вже визначені у КЗпП України.		
		<b>-39- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b>	Відхилено	
		частину сімнадцяту статті 21 <sup>1</sup> КЗпП проекту вилучити		
		<b>-40- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b>	Відхилено	
		Частину 17 статті 21 <sup>1</sup> в редакції: «У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.» виключити. (У цьому відношенні важливо зауважити, що статтею 1 Конвенції 1982 р. про припинення трудових відносин (№ 158) встановлено, що положення стосовно припинення трудових відносин застосовуються через законодавство або правила, а не через індивідуальні трудові договори, за винятком випадків, коли вони застосовуються шляхом колективних угод, рішень арбітражних або судових органів. У цьому зв'язку слід також зазначити, що, згідно зі статтею 2(3) даної Конвенції, передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченою цією Конвенцією.)		
		<b>-41- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b>	Враховано	
		Абзац дванадцять п'ятий підпункту 1 пункту першого законопроекту викласти в новій редакції: "У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру"		
		<b>-42- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Солод</b>	Враховано частково	Працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><b>Ю. В. (р.к. №258), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266)</b></p> <p>Пункт 1 розділу I проекту доповнити новим абзацом двадцять третім (нову статтю 21<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України доповнити новою частиною сімнадцятою) такого змісту:</p> <p>"Працівник, який працює на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом після шести місяців роботи за цим договором, має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу укладення безстрокового трудового договору або строкового трудового договору з більш передбачуваними та кращими умовами праці."</p> <p><i>Обґрунтування: Відповідно до пункту 36 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року працівники повинні мати можливість вимагати переведення на іншу, більш передбачувану та надійну форму зайнятості.</i></p> <p><b>-43- Н.д. Королевська Н. Ю. (р.к. №128), Н.д. Гнатенко В. С. (р.к. №260), Н.д. Солод Ю. В. (р.к. №258), Н.д. Мороз В. В. (р.к. №266)</b></p> <p>Пункт 1 розділу I проекту доповнити новим абзацом двадцять четвертим (нову статтю 21<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України доповнити новою частиною вісімнадцятою) такого змісту:</p> <p>"Працівник має право на отримання компенсації від втрати доходу в результаті несвоєчасного скасування погодженого обсягу робіт у розмірі, визначеному у трудовому договорі."</p> <p><i>Обґрунтування: Пункт 34 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року передбачає право працівника бути захищеним належною компенсацією від втрати доходу в результаті</i></p>	<p>Враховано частково</p> <p>враховано у пунктах 25-26 таблиці, які містять норми, що встановлюють оплату 32 робочих годин на місяць як мінімальну гарантію</p>	<p>робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загально встановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці.</p> <p>За результатами розгляду зазначеної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому в письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір.</p> <p>У разі відмови роботодавця укласти такий строковий або безстроковий трудовий договір працівник має право повторно звертатися з відповідною вимогою протягом усього строку дії трудового договору з нефіксованим робочим часом, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню вимогу від працівника";</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><i>несвоєчасного скасування погодженого робочого завдання.</i></p> <p><b>-44- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>статтю 21<sup>1</sup> КЗпП проекту доповнити частиною сімнадцятою у такій редакції:</p> <p>«Працівник, який працює на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом після шести місяців роботи за цим договором, має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу укладення безстрокового трудового договору або строкового трудового договору з більш передбачуваними та кращими умовами праці.»;</p> <p><b>-45- Н.д. Рудик С. Я. (р.к. №399)</b></p> <p>статтю 21<sup>1</sup> КЗпП проекту доповнити частиною вісімнадцятою такого змісту:</p> <p>«Працівник має право на отримання компенсації від утрати доходу в результаті несвоєчасного скасування погодженого обсягу робіт у розмірі, визначеному у трудовому договорі.».</p> <p><b>-46- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Після абзацу двадцять третього підпункту 1) пункту першого законопроекту доповнити трьома новими абзацами такого змісту:</p> <p>"Працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загально встановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці.</p> <p>За результатами розгляду зазначеної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому в письмовій формі обґрунтовану</p>	<p>Враховано частково</p> <p>Враховано редакційно</p> <p>враховано у пунктах 25-26 таблиці, які містять норми, що встановлюють оплату 32 робочих годин на місяць як мінімальну гарантію</p> <p>Враховано</p>	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>відповідь про відмову укласти такий трудовий договір.</p> <p>У разі відмови роботодавця укласти такий строковий або безстроковий трудовий договір працівник має право повторно звертатися з відповідною вимогою протягом усього строку дії трудового договору з нефіксованим робочим часом, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню вимогу від працівника";</p>		
32	частину першу статті 24 доповнити пунктом 6 <sup>2</sup> такого змісту:			2) частину першу статті 24 доповнити пунктом 6 <sup>2</sup> такого змісту:
33	“6 <sup>2</sup> ) під час укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом;”;	<p><b>-47- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Абзац двадцять п'ятий підпункту 1 пункту першого законопроекту викласти його в такій редакції:</p> <p>“6<sup>2</sup>) при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом”;</p>	Враховано	“6 <sup>2</sup> ) при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом”;
34		<p><b>-48- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b></p> <p>статтю 24 доповнити пунктом 6<sup>3</sup> в такій редакції:</p> <p><b>"6<sup>3</sup>) на строк випробування при прийнятті на роботу;"</b></p>	Відхилено	
35		<p><b>-49- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b></p> <p>абзац перший статті 27 викласти в такій редакції:</p> <p><b>Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати одного місяця, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - двох місяців.</b></p>	Відхилено	
36		<p><b>-50- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b></p> <p>абзац другий статті 27 виключити</p>	Відхилено	
37		<p><b>-51- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b></p> <p>статтю 27 доповнити новим абзацом в такій редакції:</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p><b>"Встановлення працівнику випробування на безоплатній основі забороняється. Праця найманої особи у період випробувального терміну оплачується в обов'язковому порядку в повному обсязі за фактично відпрацьований час."</b></p> <p><b>-52- Н.д. Абрамович І. О. (р.к. №138)</b></p> <p>Абзаци двадцять шостий та двадцять сьомий підпункту першого пункту 1 законопроекту <b>виключити.</b></p> <p><i>Обґрунтування: надання можливостей власнику або уповноваженому ним органу передбачати в трудовому договорі з нефіксованим робочим часом додаткові підстави для його припинення може призвести до погіршення прав працівників, які працюють за трудовими договорами з нефіксованим робочим часом, та поставить їх у нерівне становище в порівнянні з працівниками, які працюють за трудовими договорами. Крім того запропонована норма суперечить положенням Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (ст. 4), якою встановлено, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства, установи чи служби.</i></p>		
38	пункт 8 частини першої статті 36 викласти в такій редакції:		Відхилено	3) пункт 8 частини першої статті 36 викласти в такій редакції:
39	“8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;”;			“8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;”;
40		<p><b>-53- Н.д. Мошенець О. В. (р.к. №55)</b></p> <p>Доповнити пункт 1) частини 1 законопроекту після абзацу двадцять сьомого новими шістьма абзацами наступного змісту:</p>	Відхилено	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>"Стаття 104-1. Оплата праці при виконанні робіт за трудовим договором з нефіксованим робочим часом</p> <p>До працівників, які виконують роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, застосовується відрядна система оплати праці. За таким договором заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.</p> <p>Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше мінімальної тривалості робочого часу - 32 години, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.</p> <p>У разі ненадання власником або уповноваженим ним органом роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому розміру заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за 32 години робочого часу.</p> <p>У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу — в порядку, передбаченому статтею 106 цього Кодексу.</p>		

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<b>Порядок обчислення заробітної плати працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом за час щорічної відпустки та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.";</b>		
41	у статті 265:			4) у статті 265:
42	у частині другій:			у частині другій:
43	абзац другий викласти в такій редакції:			абзац другий викласти в такій редакції:
44	“фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків — у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої — третьої груп, застосовується попередження;”;	<p><b>-54- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b></p> <p>у абзаці другому частини другої статті 265 слово "десятикратному" замінити словом "двадцятикратному".</p> <p><b>-55- Н.д. Суркіс Г. М. (р.к. №141)</b></p> <p>Абзац 2 частини 2 статті 265 викласти в такій редакції:</p> <p>«фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків — у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.»</p> <p><i>(положення яке виключається, суперечить: а. ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 і ст. 22(2) Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду</i></p>	<p>Відхилено</p> <p>Відхилено</p> <p>Прибирає попередження</p>	<p>"фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків — у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої — третьої груп, застосовується попередження";</p>



№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<i>замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування»)</i>		
45	абзаци дев'ятий і десятий замінити абзацами такого змісту:			абзаци дев'ятий і десятий замінити трьома новими абзацами такого змісту:
46	“перевищення встановленої статтею 21 <sup>1</sup> цього Кодексу допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;	<b>-56- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b>  у абзаці дев'ятому частини другої статті 265 слово "трикратному" замінити словом "десятикратному"	Відхилено	“перевищення встановленої статтею 21 <sup>1</sup> цього Кодексу допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;
47	порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами другим — дев'ятим цієї частини, — у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;	<b>-57- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b>  у абзаці десятому частини другої статті 265 після слів "дев'ятим цієї частини, — у" доповнити словом "десятикратному"	Відхилено	порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами другим — дев'ятим цієї частини, — у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;
48	вчинення порушення, передбаченого абзацом десятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення — у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення.”;	<b>-58- Н.д. Скороход А. К. (р.к. №299)</b>  у абзаці одинадцятому частини другої статті 265 слово "двократному" замінити словом "двадцятикратному"	Відхилено	вчинення порушення, передбаченого абзацом десятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення — у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення”;
49	у частині шостій слово “дев'ятим” замінити словом “десятим”;			у частині шостій слово “дев'ятим” замінити словом “десятим”;
50	у частині сьомій слово “десятим” замінити словами “дев'ятим, одинадцятим”;			у частині сьомій слово “десятим” замінити словами “дев'ятим, одинадцятим”;
51	частину восьму викласти в такій редакції:			частину восьму викласти в такій редакції:
52	“Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи			“Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	на умовах неповного робочого часу або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом в разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, установленого на підприємстві, в установі, організації.”.			роботи на умовах неповного робочого часу або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, установленого на підприємстві, в установі, організації”.
53	2) частину п'яту статті 8 Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 2—3, ст. 11 із наступними змінами) доповнити абзацом такого змісту:			2. Частину п'яту статті 8 Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 2—3, ст. 11; 2016 р., № 5 ст. 47) доповнити абзацом четвертим такого змісту:
54	“При нарахуванні заробітної плати (доходів) працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, ставка єдиного внеску, встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.”.	<b>-59- Н.д. Маслов Д. В. (р.к. №435)</b>  В абзаці другому пункту 2 Розділу 1 проекту Закону додати друге речення наступного змісту: “При цьому роботодавець в будь-якому випадку зобов'язаний нарахувати страхові внески за такого працівника в сумі не менше мінімального страхового внеску.”	Відхилено	“При нарахуванні заробітної плати (доходів) працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, ставка єдиного внеску, встановлена цією частиною, застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру”.
55		<b>-60- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</b>  Частину сімнадцяту статті 211 КЗпП викласти у такій редакції: «Працівник, який працює на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом після шести місяців роботи за цим договором, має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу укладення безстрокового трудового договору або строкового трудового договору з більш передбачуваними та кращими умовами праці.»	Враховано частково	
56		<b>-61- Н.д. Цимбалюк М. М. (р.к. №176)</b>  Доповнити статтю 211 КЗпП частиною вісімнадцятою такого змісту: «Працівник має право на отримання компенсації від втрати доходу в результаті несвоєчасного скасування погодженого обсягу робіт у розмірі, визначеному у трудовому договорі.».	враховано у пункті 31	
57	3. Цей закон набирає чинності з дня,	<b>-62- Н.д. Стефанчук Р. О. (р.к. №2)</b>	Враховано частково	II. Прикінцеві положення

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
	наступного за днем його опублікування.	<p>Нормативні положення пункту «3» законопроекту викласти у новому розділі «Прикінцеві та перехідні положення».</p> <p>У зв'язку з чим пункт третій законопроекту вважати Прикінцевими та перехідними положеннями.</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>приписами статті 90 Регламенту Верховної Ради України передбачено, якщо для реалізації положень поданого законопроекту після його прийняття необхідні зміни до інших законів, такі зміни мають викладатися в розділі «Перехідні положення» цього законопроекту або в одночасно внесеному його ініціатором окремому законопроекті. Наведені пропозиції відповідатимуть вимогам законодавчої техніки, а також усунуть розбіжності в нумерації пунктів законопроекту, в якому наявні «1» та «3».</p> <p>Крім того, наявність розділу «Прикінцеві та перехідні положення» дозволить розмістити вимоги про прийняття підзаконних нормативно-правових актів Кабінетом Міністрів України та Міністерством соціальної політики, які необхідні для повноцінного виконання норм закону після його прийняття.</p> <p><b>-63- Н.д. Абрамович І. О. (р.к. №138)</b></p> <p>В пункті 3 законопроекту цифру "3" <b>замінити на</b> цифру "2".</p> <p><i>Обґрунтування: технічна поправка, яка приводить у відповідність нумерацію пунктів законопроекту (у проекті відсутній п. 2, є лише 1 та 3).</i></p> <p><b>-64- Н.д. Бабенко М. В. (р.к. №296)</b></p> <p>Законопроект доповнити новим розділом "Прикінцеві положення" та викласти його в наступній редакції:</p> <p>II. Прикінцеві положення</p> <p>1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.</p>	<p>Враховано редакційно</p> <p>Враховано</p>	<p>1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
58		<p>2. Центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань праці, протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом розробити та затвердити примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом.</p> <p>3. Кабінету Міністрів України:</p> <p>1) протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом: забезпечити прийняття нормативно-правових актів, передбачених цим Законом;</p> <p>привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;</p> <p>забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом;</p> <p>2) у 2023 році поінформувати Верховну Раду України про стан виконання цього Закону.</p> <p><b>-65- Н.д. Стефанчук Р. О. (р.к. №2)</b></p> <p>Розділ II «Прикінцеві та перехідні положення» законопроекту доповнити новим пунктом наступного змісту:</p> <p>«Міністерству соціальної політики України трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом розробити та затвердити типову форму трудового договору з нефіксованим робочим часом.».</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>у розділі I законопроекту, передбачено, що типова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, а також порядок обчислення заробітної плати працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом за час щорічної відпустки та компенсації за невикористані</p>	Враховано частково	<p>2. Центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань праці, протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом розробити та затвердити примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом.</p> <p>3. Кабінету Міністрів України:</p> <p>1) протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом:</p> <p>забезпечити прийняття нормативно-правових актів, передбачених цим Законом;</p> <p>привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;</p> <p>забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом;</p>

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
		<p>відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України. У зв'язку з цим, для повноцінної реалізації положень цього законопроекту пропонується визначити Міністерству соціальної політики України та Кабінету Міністрів України трьохмісячний строк для прийняття відповідних нормативно-правових актів. Водночас, законопроект в редакції, прийнятій у першому читанні не містить положення про приведення або прийняття названими органами державної влади своїх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.</p> <p><b>-66- Н.д. Абрамович І. О. (р.к. №138)</b></p> <p>Законопроект <b>доповнити новим пунктом такого змісту:</b></p> <p>"3. Кабінету Міністрів України протягом одного місяця з дня опублікування цього Закону:</p> <p>привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;</p> <p>забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом."</p> <p><i>Обґрунтування: згідно з вимогами законодавчої техніки законопроект про внесення змін до закону (законів) має містити доручення, що зумовлені його прийняттям.</i></p>		<p>2) у 2023 році поінформувати Верховну Раду України про стан виконання цього Закону.</p>
		<p><b>-67- Н.д. Стефанчук Р. О. (р.к. №2)</b></p> <p>Розділ II «Прикінцеві та перехідні положення» законопроекту доповнити новим пунктом наступного змісту:</p> <p>«Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом затвердити порядок обчислення заробітної плати працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом за час щорічної відпустки та компенсації за невикористані відпустки.»</p> <p>Обґрунтування:</p>	Враховано частково	
			Враховано частково	

№	Редакція, прийнята в першому читанні	Пропозиції та поправки до проекту	Висновки, обґрунтування	Законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції
60		<p>у розділі I законопроекту, передбачено, що типова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, а також порядок обчислення заробітної плати працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом за час щорічної відпустки та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України. У зв'язку з цим, для повноцінної реалізації положень цього законопроекту пропонується визначити Міністерству соціальної політики України та Кабінету Міністрів України трьохмісячний строк для прийняття відповідних нормативно-правових актів. Водночас, законопроект в редакції, прийнятій у першому читанні не містить положення про приведення або прийняття названими органами державної влади своїх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.</p> <p><b>-68- Н.д. Стефанчук Р. О. (р.к. №2)</b></p> <p>Розділ II «Прикінцеві та перехідні положення» законопроекту доповнити новим пунктом такого змісту:</p> <p>«Кабінету Міністрів України у 2022 році поінформувати Верховну Раду України про стан виконання цього Закону.»</p> <p>Обґрунтування:</p> <p>з метою забезпечення ефективності парламентського контролю за прийнятими рішеннями та відповідно до п. 13 ч. 1 ст. 85 Конституції України пропонується передбачити обов'язок Кабінету Міністрів України поінформувати Верховну Раду України у 2022 році про стан виконання цього Закону.</p>	Враховано редакційно	
61	Голова Верховної Ради України			



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач:Третьякова Галина Миколаївна

Сертифікат: 58E2D9E7F900307B040000002E093100E1118F00

Дійсний до: 25.01.2023 0:00:00

Апарат Верховної Ради України  
№ 04-30/3-2022/109458 від 07.07.2022



957451