

Починаючи з травня 2022 року було прийнято ряд змін до трудового законодавства. Коротко про всі зміни нижче:

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року № 2352-ІХ., вступив в дію з 19.07.2022 року.

1.ІНФОРМУВАННЯ ПРО ВАКАНСІЇ

Починаючи з 19.07.2022 року Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення (Стаття 23 КЗпП).

У відповідності до Коментаря Мінекономіки, відповідними положеннями вводяться додаткові гарантії щодо забезпечення для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, інформацією про можливість працевлаштування на невизначений строк, що відповідає вимогам Директиви Ради 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк.

Законодавство не визначає порядок та процедуру інформування працівників про відповідні вакансії. Роботодавець може здійснювати таке інформування у визначений ним спосіб, зокрема, шляхом особистого ознайомлення працівника, розсилки на електронну пошту, розміщення інформації в загальнодоступних місцях на підприємстві, установі, організації тощо. Водночас, на думку Мінекономіки, з метою додержання норм цієї частини, роботодавець має вжити заходів, достатніх для доведення того факту, що у працівника об'єктивно була можливість ознайомитись з такою інформацією.

2. ІНФОРМУВАННЯ ПРАЦІВНИКА ПЕРЕД ПОЧАТКОМ РОБОТИ

До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

- 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;
- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- 3) права та обов'язки, умови праці;
- 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;
- 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
- 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
- 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- 9) процедуру та встановлені КЗпП строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні контракту на дистанційну роботу, інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної вище, що доводиться до відома працівників.

3. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

3.1. Змінами до Статті 36 КЗпП врегульовано питання припинення дії трудового договору у зв'язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця-фізичної особи (зокрема ФОП).

У відповідності до Коментаря Мінекономіки, у разі смерті працівника трудова книжка видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу. У трудовій книжці померлого працівника у розділі "Відомості про роботу" і дати запису у графі 3 записується: "Роботу припинено у зв'язку зі смертю", далі – заповнюється графа 4 - зазначаються дата і номер наказу (розпорядження). Цей запис засвідчується у встановленому порядку.

Водночас відповідно до пункту 2.26 Інструкції записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

У зв'язку з появою у пункті 8-2 статті 36 КЗпП (смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим) Мінекономіки рекомендує при заповненні трудової книжки посилатися саме на ці норми.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності - входить до складу спадщини.

3.2. Змінами до Статті 36 КЗпП врегульовано питання про припинення дії трудового договору у разі відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

Мінекономіки також надає Коментар, як вірно використовувати дану норму. Дану підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпП).

Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:

- 1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;
- 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

Вбачається, що у випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності. При цьому, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.

3.3. Припинення дії трудового договору у разі неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних

та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (Стаття 41 КЗпП)

Мінекономіки роз'яснює, що обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо.

Розірвання трудового договору відповідно до даного факту проводиться лише в тому випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу. Але Мінекономіки вважає, що роботодавцям доцільно з метою мінімізації в майбутньому конфліктів та трудових спорів перед прийняттям рішення щодо застосування зазначеної норми забезпечити проведення консультацій з представниками працівників (наприклад, щодо неможливості забезпечення в подальшому роботою внаслідок знищення майна).

Також змінами закріплено гарантії для працівників, яких було звільнено відповідно до події, про яку вказано вище, на переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу. Працівник, з яким розірвано трудовий договір з вище вказаних підстав протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Мінекономіки рекомендує, що для забезпечення реалізації даного положення та з метою уникнення потенційних спорів, доцільно роботодавцям, які планують та/або можуть відновити свою діяльність протягом одного року, зберігати контактні дані звільнених працівників та здійснювати інформування таких осіб у разі поновлення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 КЗпП, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, якщо вона зберігається у працівника.

3.4. Припинення дії трудового договору за власним бажанням і компенсація за невикористані дні відпустки.

Починаючи з 19.07.2022 року всі остаточні розрахунки з працівником повинні бути проведені організацією з якою даний працівник мав укладений трудовий договір. Раніше було можливо у відповідності до Статті 83 КЗпП, у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник. Починаючи з 19.07.2022 року дана норма відсутня.

4. ЗМІНИ ЩОДО СПІВПРАЦІ З МОБІЛІЗОВАНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Починаючи з 19.07.2022 року за мобілізованими обов'язково у відповідності до Статті 119 КЗпП зберігається посада і місце роботи, а середній заробіток тепер не нараховується. Роботодавців звільнили від даного обов'язку. Якщо роботодавець хоче підтримати даних співробітників, то має право використати норму Статті 9-1 КЗпП і в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів встановити додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Дані виплати повинні бути врегульовані колективним договором, іншими внутрішніми політиками та процедурами і відповідно узгоджені з донорами.

Мінекономіки вважає, що з метою уникнення дискримінаційних підходів відносно працівників, які будуть прийняті (призвані) на військову службу після дня набрання чинності Законом, збереження роботодавцем заробітної плати за працівниками, які були прийняті (призвані) на військову службу до дня набрання чинності Законом, слід теж припинити.

Також, час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу) включається до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову.

Мінекономіки теж прокоментував дані зміни:

«Зміни передбачають, що час, коли відповідно до статті 119 КЗпП за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час **призову не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.**»

5.ЗМІНИ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ

5.1.Виплата відпускних

Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором (зміни до Статті 115 КЗпП). Раніше потрібно було за три дні до початку відпустки. Але норма щодо виплати відпускних до початку відпустки зберігається.

Мінекономіки в своєму коментарі, звертає увагу, що відповідно до статті 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Як правило, умови, в т.ч. договорів про працю, щодо відтермінування належних працівникові виплат на більш пізній момент вважаються гіршими у порівнянні з умовами виплати їх у гарантований законодавством термін або раніше. З метою уникнення конфліктів і спорів Мінекономіки вважає недоцільним при укладенні договорів вносити до них положення, що не відповідатимуть нормам статті 115 КЗпП.

5.2.Виплати при звільненні.

Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

За загальним правилом та у відповідності до Статті 116 КЗпП, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені вище та при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити

працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період в шість місяців.

6.ЗМІНИ ДО ЗАКОНУ ПРО ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

6.1. Тривалість робочого часу

Починаючи з 19.07.2022, нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень тільки для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

6.2.Відпустки в період воєнного стану

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація.

У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

6.3.Призупинення дії трудового договору

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного тільки з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території

(військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Роботодавець у разі прийняття позитивного рішення контролюючим органом в сторону працівника повинен протягом 14 календарних днів поновити роботу працівника.

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору, виданим до 19.07.2022, таким працівником (працівниками) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.

6.4. Відшкодування сум працівникам.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України. Відповідно Кабінет Міністрів України повинен розробити даний порядок.

В Міністерстві економіки України надали докладний коментар щодо норм даного Закону (детально за посиланням)

<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX, вступив в дію з 27.05.2022.

1. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ

1. Внесені зміни до правил укладення колективного договору, а саме уточнено, хто може бути стороною колективного договору (власник, уповноважений власником орган, представники відокремлених підрозділів).

2. Колективний договір тепер можна укласти з фізичною особою.

3. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін.

Колективний договір має бути доступний (в тому числі на веб-сайтах суб'єктів сторін) для всіх зацікавлених осіб. Порядок ознайомлення визначається колективним договором.

Довідково: «Чинним законодавством та міжнародними нормами не передбачено положення щодо обов'язковості укладення колективного договору, а передбачається, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Щодо відповідальності за відсутність колективного договору на підприємстві то чинним законодавством такої відповідальності не передбачено».

2. НЕДИСКРИМІНАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ

КЗпП (Стаття 2-1. Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці) забороняється:

- будь-яка дискримінація у сфері праці
- порушення принципу рівності прав і можливостей,
- пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні тощо.

Статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду.

3. ГАРАНТІЇ ПРИ УКЛАДЕННІ, ЗМІНІ ТА ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. Відтепер, на вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови.

Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

4. КАДРОВІ ОБ'ЯВИ

Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) формувати прояв дискримінації за расою, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні.

Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) зазначати вимоги, визначені вище, пропонувати роботу (зайнятність) лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі.

Встановлюються накладення штрафів за порушення закону у відповідності до ЗУ «Про рекламу», у порядку, встановленому КМУ.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

19.07.2022 року передано на підпис Президенту України Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості №5161.

Даним Проектом Закону додано Статтю 21-1 в КЗпП «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом».

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.

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.

Є вимога щодо кількості таких договорів, які можуть укласти підприємства або організації, це для однієї організації не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів.

Зазначені обмеження не застосовуються для юридичних осіб, які використовують найману працю менше ніж **10 працівників**, які можуть **укладати не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом**.

За перевищення встановленої допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, відносно фактично виконуваної ним роботи може бути накладено на юридичну особу штраф у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати (19500,00 грн.), встановленої законом на момент виявлення порушення, **за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення**.

Встановлена інформація, яку повинен містити трудовий договір з нефіксованим робочим часом, а саме:

- спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи;
- 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).

Типова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

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.

Заробітна плата виплачується працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час.

Встановлено мінімальну оплату та мінімальну тривалість робочого часу, а саме 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**.

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 подвійному розмірі, як передбачено статтею 106 КЗпП.

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.

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.

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.

Огляд змін підготовлено Лариса Шкурка <https://www.facebook.com/larisa.shkurka/>, Директорка Аудиторської компанії Compass Group, аудиторка, консультантка з фінансового менеджменту та організаційного розвитку. <http://kompas.com.ua/ua>