

ТРУДОВОЙ КОДЕКС НА СМЕНУ КЗoTy: ПЛАНИРУЕМЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

На днях в Верховную Раду были поданы два проекта Трудового кодекса (далее – ТК): № 2410 и № 2410-1. Какие изменения нас ожидают? Давайте разбираться. В таблице мы рассмотрим содержание проекта № 2410. Этот проект состоит из 9 книг (385 статей), а также заключительных и переходных

положений. Что касается проекта № 2410-1, то его можно назвать клоном проекта № 2410 по структуре и содержанию. Поэтому нет смысла рассматривать его отдельно.

№ п/п	Проект № 2410
1	2
Книга первая. Общие положения	
1	Внедряется презумпция правомерности (приоритет) правовой позиции работника. По-видимому, это означает, что в случае судебного разбирательства доказывать свою правоту придется не работнику, а работодателю
2	Названы случаи, которые расцениваются как дискриминация труда
3	Указаны случаи, когда трудовое законодательство не применяется (например, если физлицо выполняет функции члена наблюдательного совета, исполнительного органа юрлица и т. д., выполняет работы по договору гражданско-правового характера (далее – ГПХ), при условии, что такие отношения в судебном порядке не признаны трудовыми).
4	Урегулированы отношения граждан Украины, работающих за границей, а также отношения украинских работодателей с работниками-нерезидентами и лицами без гражданства и т. д.
5	Предусмотрено, что при выполнении работ по договорам ГПХ на исполнителей будут распространяться нормы ТК в части охраны труда
6	Уточнен порядок исчисления сроков, связанных с трудовыми отношениями
7	Определено, что основным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения, является ТК
8	Предусмотрен порядок издания работодателем локальных нормативных актов в сфере труда, не противоречащих ТК
9	Определены основные права и обязанности как работника, так и работодателя
Книга вторая. Возникновение и прекращение трудовых отношений. Трудовой договор	
10	Дано определение трудовых отношений. Также указано, что как бы ни назывались изначально отношения (например, работа по договору ГПХ и др.), но если они соответствуют как минимум трем исчерпывающим критериям трудовых отношений, названным в ТК, то такие отношения являются трудовыми и на них распространяется трудовое законодательство
11	Установлен порядок заключения трудовых договоров в письменной форме, а также определено содержание трудового договора
12	Отменена форма трудового контракта, а для тех физлиц, которые заключали трудовой контракт до вступления в силу ТК, контракт будет считаться трудовым договором, заключенным на неопределенное время
13	Приведен исключительный перечень случаев, когда допустимо заключать срочный трудовой договор
14	Приведен исключительный перечень документов, которые необходимо представлять при приеме на работу
15	Определены действия работодателя по отношению к физлицу до начала его работы по трудовому договору
16	Предусмотрена дистанционная (надомная) работа с гибким графиком рабочего времени

1	2
17	В случае смены собственника предприятия работников заранее уведомляют, что при новом собственнике они останутся работать на условиях, не хуже, чем были. (А сейчас в КЗоТе сказано, что смена собственника не приводит к увольнению работников.) Таким образом, вводится понятие правонаследования в трудовом праве, которое означает продолжение трудовых отношений с уже новым работодателем. Для прозрачности действий работодателя предусмотрена определенная процедура уведомления о правонаследовании
18	Предусмотрено, что если работодатель не предоставляет вновь принятому сотруднику работу после заключения с ним трудового договора, такой сотрудник имеет право на признание таких отношений трудовыми со дня, указанного в трудовом договоре, и на взыскание с работодателя зарплаты из расчета тарифной ставки (оклада) до дня начала фактической работы
19	Вводится понятие «приостановление действия трудового договора», которое не означает его прекращение. Кроме того, названы причины приостановления трудового договора (например, поиск работником другой работы по договоренности с работодателем; отстранение от работы в случае алкогольного, наркотического или токсического опьянения; отсутствие работника на рабочем месте по неизвестным причинам до двух месяцев; законные забастовки, в которых участвует работник; традиционные для нашего законодательства другие случаи и т. д.). Также указано, что на период приостановления действия трудового договора за работником полностью или частично сохраняется зарплата и выплачивается компенсация (скорее всего, речь идет о том, что за такой период также следует предоставлять дни ежегодного отпуска!). Однако справедлива ли такая норма по отношению к другим работникам?!
Примечание. Мы привели здесь не все причины отстранения от работы. Некоторые из них действительно введены для защиты жизни и здоровья работника. Однако есть и такие, которые направлены на снижение уровня безработицы за счет работодателя!	
20	Предусмотрено не позднее чем за три дня до окончания срочного трудового договора уведомлять работника о грядущем увольнении
21	В случае расторжения трудового договора по инициативе работника работодатель обязан внести изменения в рабочий график, чтобы рабочее время такого работника в последний день работы заканчивалось не позднее окончания рабочего времени работников, которые проводят расчеты и ведут трудовые книжки. Это предусмотрено для того, чтобы бухгалтерия и отдел персонала успели произвести окончательный расчет с работником и отдать ему трудовую книжку в день его увольнения, как это и полагается
22	Установлено, что в случае сокращения штата срок предупреждения о сокращении может быть меньше двух месяцев или его можно заменить денежной компенсацией в размере не ниже двух среднемесячных зарплат
23	Увольнение работника по инициативе работодателя по причине несоответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе) допускается только тогда, когда работник отказался от перевода на другую работу, соответствующую его квалификации или состоянию здоровья. При этом работодатель обязан организовать обучение работника новой профессии (!)
24	Запрещается увольнять работника по его же инициативе в период нахождения такого работника в отпуске или на больничном
25	Указано, что прогулом считается отсутствие работника на рабочем месте в течение всего рабочего дня (а не отсутствие более 3 часов без уважительной причины, как сейчас)
26	Введены ограничения для совместителей. Предусмотрено, что длительность рабочего времени по совместительству не должна превышать четырех часов в день, а за рабочий месяц – половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников
Книга третья. Условия труда	
27	Дано определение рабочего времени и его состава
28	Введены понятия вахтового метода, полевых условий труда, разъездного характера труда и т. д.
29	Вводится понятие гибкого режима рабочего времени, который может вводиться по согласованию работника с работодателем
30	Предусмотрены такие варианты оплаты работы в сверхурочное время: если работник отработал сверхурочно до 120 часов за год, то ему полагается двойная оплата, а свыше 120 часов – тройная оплата. Помимо такой оплаты установлена также обязанность работодателя предоставить «сверхурочникам» дополнительное время для отдыха

1	2
31	Указано, что составлять и утверждать график отпусков следует не позднее 15 января текущего года
32	Установлена минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 к. д. с возможностью деления (неделимая часть – 14 к. д.)
33	В случае сокращения работников предусмотрен дифференцированный размер выходного пособия в зависимости от стажа работы у данного работодателя (до 5 лет – в размере среднемесячной зарплаты; до 10 лет – в двукратном размере средней зарплаты; более 10 лет – в трехкратном размере средней зарплаты)
34	Установлена ответственность за нарушение сроков выплаты зарплаты в виде штрафа в размере годовой учетной ставки НБУ за каждый день задержки выплаты на всю сумму задолженности по зарплате с учетом индекса инфляции
Книга четвертая. Особенности регулирования трудовых отношений при участии отдельных категорий работников и работодателей	
35	Введены понятия одинокой матери и одинокого отца
36	Определены особенности труда у работодателей-физлиц
37	Предусмотрены особенности труда: несовершеннолетних работников, женщин, работников с семейными обязанностями (это понятие не конкретизировано)
Книга пятая. Профессиональная (служебная) карьера	
38	Определены условия и порядок проведения аттестации работников
39	Установлен порядок стажировки работников
40	Дано определение кадровому резерву и установлен порядок его формирования и работы с ним
Книга шестая. Коллективные трудовые отношения	
41	Даны определения таким понятиям, как коллективное соглашение, коллективный договор, социальный диалог
Книга седьмая. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	
42	Определен порядок контроля за соблюдением трудового законодательства
43	Названы полномочия, права, обязанности инспекторов по труду
44	Предусмотрено, что госинспектор по труду самостоятельно принимает решение о необходимости предоставления субъектам трудовых отношений консультации по применению норм трудового законодательства; вынесения должностным лицам письменного требования об устранении нарушений трудового законодательства; наложения штрафа за нарушение трудового законодательства и т. д.
45	Указано, что инспекторы по труду обеспечиваются транспортными средствами спецназначения
46	Определен порядок инспекционных посещений, идентичный утвержденному постановлением КМУ от 26.04.17 г. № 295, который был отменен в судебном порядке
Книга восьмая. Ответственность сторон трудовых отношений	
47	В целом нормы этой книги ТК позаимствованы из КЗоТа, за небольшими исключениями, которые настолько малозначительны, что на них не стоит останавливаться
Книга девятая. Индивидуальные трудовые споры	
48	Предусматривает различные сроки для обращения в суд за защитой своих прав и интересов в различных ситуациях

Татьяна ПОЛЯКОВА, консультант по вопросам бухгалтерского учета и налогообложения