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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Норма проекту Закону** | **Зауваження / пропозиції бізнесу та експертів** | **Обґрунтування** |
| Стаття 48. Робочий час та його тривалість  1. Робочий час - це час, протягом якого працівник відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов’язки. Трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу.  2. Нормальна тривалість робочого часу складає 40 годин протягом кожного семиденного періоду. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки його діяльності та консультацій з представниками працівників. Надурочними вважаються роботи понад встановлені у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни).  Нормальна тривалість робочого часу за учнівським трудовим договором, робота за яким поєднується з навчанням за дуальною формою здобуття освіти, встановлюється роботодавцем за погодженням із закладом освіти та має відповідати навчальному плану підготовки працівника.  3. У разі застосування підсумованого режиму робочого часу, тривалість робочого часу за певний обліковий період, що не може перевищувати чотирьох місяців підряд, розраховується пропорційно до тривалості, визначеної у частині другій цієї статті. У цьому випадку, надурочним є час, сумарно відпрацьований за обліковий період понад встановлений у трудовому договорі робочий час.  4. Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором.  До надурочних робіт забороняється залучати:  1) вагітних жінок;  2) осіб, молодших вісімнадцяти років;  3) працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці.  5. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. |  |  |
| Стаття 49. Скорочена тривалість робочого часу.  1. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:  1) для працівників віком від 16 до 18 років — не більше як 36 годин протягом кожного семиденного періоду.  Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту;  2) для вагітних жінок, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, визначених за результатами атестації, - не більш як 36 годин протягом кожного семиденного періоду.  2. Законами може встановлюватися скорочений робочий час для окремих категорій працівників.  3. Застосування скороченої тривалості робочого часу не повинно призводити до скорочення оплати праці. |  |  |
| Стаття 50. Робота в нічний час  1. Нічним вважається час із двадцять другої години вечора до шостої години ранку.  2. До працівників, які працюють у нічний час, належать працівники, які працюють не менше ніж чотири години щоденного робочого часу та не менше ніж ¼ річної норми робочого часу в нічний час.  3. При роботі в нічний час упродовж чотирьох і більше годин установлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких вже установлено скорочений робочий час; працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях із безперервним режимом роботи та/або виконують окремі види робіт, на яких неможливе зменшення тривалості робочого часу.  4. Нормальна тривалість робочого часу працівників, які працюють в нічний час, не повинна перевищувати восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години.  5. За бажанням працівника, який працює у нічний час, роботодавець має за власні кошти організувати проведення його попереднього (під час прийняття на роботу), періодичних та позачергових (протягом трудової діяльності) медичних оглядів.  6. Роботодавець має вживати заходів щодо переведення працівників, які працюють у нічний час, на денну роботу відповідно до медичного висновку та інформувати про використання їх праці центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері праці.  7. Забороняється залучення до роботи в нічний час:  1) вагітних жінок;  2) осіб, молодших вісімнадцяти років;  3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.  8. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їхньою згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. |  |  |
| Стаття 51. Гнучкий режим робочого часу та дистанційна (надомна) робота  1. За погодженням між працівником і роботодавцем для працівника може встановлюватись гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу так і згодом.  2. Гнучкий режим робочого часу може передбачати:  1) фіксований час, протягом якого працівник повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов’язки; при цьому може передбачатись поділ робочого дня на частини;  2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої на підприємстві (в установі, організації) норми тривалості робочого часу;  3) час перерви для відпочинку і харчування.  3. У разі виробничо-технічної необхідності та / або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким установлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений графік роботи.  У цьому випадку застосування до працівників, яким установлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений графік роботи не вважається зміною істотних умов трудового договору.  4. У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.  5. Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні.  6. Сторони трудового договору можуть домовитись про виконання роботи дистанційно. Умови такої роботи встановлюються у трудовому договорі.  7. Якщо домовленість про дистанційну (надомну) роботу досягнута під час дії трудового договору, укладеного у письмовій формі, така робота оформляється шляхом внесення до нього змін. Якщо трудовий договір було укладено в усній формі, він переоформляється у письмовій формі.  8. Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.  9. Дистанційний (надомний) працівник — це особа, з якою укладено трудовий договір про дистанційну роботу.  10. Дистанційні працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати нормальну тривалість робочого часу.  11. Виконання роботи дистанційно не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. |  |  |