

Новини законодавства

30 березня 2020 року Верховна Рада України на позачерговому засіданні прийняла Закон про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019) (проект №3275).

Законом вносяться зміни до: Податкового, Цивільного кодексів, Кодексу законів України про працю, Кодексу України про адміністративні правопорушення, законів України «Про зайнятість населення», «Про банки і банківську діяльність», «Про освіту» та деяких інших.

Зокрема, змінами, внесеними до Кодексу законів про працю врегульовано на законодавчому рівні два види режиму робочого часу: дистанційна (надомна) робота та гнучкий режим робочого часу (ст. 60 в новій редакції):

«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.

При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково 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 норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.»

Виконання дистанційної (надомної) роботи та застосування гнучкого режиму робочого часу не тягнуть за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Також внесено зміни до статті 113 КЗпП «Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)», згідно яких **час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).**

Під час карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України на запобігання поширення коронавірусної хвороби, строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів, визначені статтею 233 КЗпП продовжуються на строк дії такого карантину.

Правова інспекція праці