**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**

**до проекту Закону України "Про працю"**

**1.Обґрунтування необхідності прийняття акта**

Необхідність оновлення трудового законодавства обумовлена змінами системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, ці зміни безпосередньо пов’язані з працею. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акту у цій сфері пояснюється також тим, що основу трудового законодавства України, на сьогодні, складає Кодекс законів про працю*,* який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року і набув чинності з 1 червня 1972 року.

Слід зазначити, що за останні 19 років було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 року Верховною Радою  було прийнято понад 120 законів про внесення змін до КЗпП, внаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей кодексу (деякі із них – неодноразово).

До трудового законодавства належать також цілий ряд законів з окремих найбільш важливих інститутів трудового права (про відпустки, оплату праці, колективні договори і угоди, охорону праці). Значна більшість положень цих законодавчих актів вже інкорпоровано до КЗпП шляхом прийняття окремих законів про приведення кодексу у відповідність з цими законами.

Характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. В них містяться тисячі норм трудового права, при цьому окремі нерідко вступають у колізію з актами, вищими за юридичною силою рівнем.

Крім того, в Україні продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР або їх певні положення (деякі же з 1930, 1933, 1974 років). На практиці це ускладнює застосування трудового законодавства, особливо для захисту прав працівника.

Отже, сам КЗпП складається з прийнятих за різних історичних та економічних умов правових норм, певна частина яких відповідає вимогам сьогодення, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини.

Ситуація з законодавчим регулюванням трудових відносин в Україні не може вважатись нормальною. Затримка з реформуванням трудового законодавства, а також "агресивний" до певної міри характер сучасного податкового законодавства об‘єктивно призводять до звуження сфери дії законодавства про працю за рахунок застосування для регулювання відносин між роботодавцем та працівником цивільно-правових інструментів, особливо у сфері малого підприємництва.

Крім того, зазнав істотних змін комплекс суспільних відносин з участю профспілок. З’явились нові суб’єкти трудового права в особі організацій роботодавців. Стало необхідним послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з питань праці, що є обов’язковими для України, а також актів Європейського Союзу в зв’язку із здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції – підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони.

За таких умов виникла необхідність у комплексному та взаємопов’язаному вирішенні проблем законодавчого регулювання трудових відносин, спроба якого здійснена в проекті Трудового кодексу України реєстр. №2410, який було подано 08.11.2019 групою народних депутатів України.

28.12.2019 Кабінетом Міністрів України подано проект Закону України “Про працю” (реєстр. № 2708), сферою регулювання якого є трудові відносини та метою (відповідно до статті 1 цього акту) є встановлення прав та обов’язків суб’єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Проект Закону про працю (реєстр. № 2708) в результаті прийняття скасовує Кодекс законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами) та низку інших законодавчих актів. Таким чином, запропонований Кабінетом Міністрів України проект Закону України “Про працю” (реєстр. № 2708) покликаний замінити чинний Кодекс законів про працю України та низку інших законодавчих актів

Пропонується альтернативний проект Закону України “Про працю”, норми якого побудовані на засадах проекту Трудового кодексу України реєстр. №2410.

**2. Цілі і завдання прийняття акта**

Запропонований альтернативний проект Закону України “Про працю” має на меті встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, визначення основних механізмів реалізації цих конституційних прав, створення належних, безпечних і здоровихумов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

Проектом пропонується комплексний підхід щодо вирішення індивідуальних трудових відносин, а також кодифікації і уніфікації законодавчих актів з цих питань.

Крім того, норми проекту Закону України “Про працю” спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) і інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій Міжнародної організації праці (№№ 29, 81, 87, 95, 98, 100, 111, 105, 129, 131, 132, 140, 144, 154, 155, 156, 158, інші) і відповідних її рекомендацій, а також актів Європейського Союзу. У проекті враховано норми:

Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав службовців у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур - в частині надання інформації представникам службовців про передачу підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур;

Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу – в частині надання визначення нічного працівника та нічної роботи;

Директиви Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг – в частині покладення тягаря доказування на відповідача, коли представлено докази дискримінації;

Директиви Ради 2000/78/ЄC від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальну систему рівного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності - в частині недопущення дискримінації працівників на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації під час відбору, прийому на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення порушень, посилення забезпечення ефективного доступу населення до інформації;

Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 19998 року про наближення законодавств членів щодо колективного звільнення - в частині надання поняття масового звільнення;

Директиви Ради від 14 жовтня 1991 року про обов’язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (91/533/ЄЕС) - в частині надання працівнику письмової інформації про умови трудового договору.

**3. Загальна характеристика і основні положення акта**

Проект Закону України “Про працю” побудовано на принципах:

оптимального збалансування інтересів роботодавця та працівника, а не на паритетності відносин між ними, оскількисутність норм міжнародного права у сфері трудових відносин завжди полягає в тому, що трудове законодавство повинно забезпечувати захист працівника, як більш слабкої сторони ніж роботодавець, і це збалансовувало шанси двох сторін;

поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин, що передбачає зміщення центру ваги правового регулювання трудових відносин із законодавчого рівня на договірний, передовсім колективно-договірний з урахуванням того, що зміна ролі держави не повинна привести до повного саморегулювання трудових відносин. Напрямки втручання держави в трудові відносини повинні полягати, по-перше, у встановленні обов’язкових стандартів, по-друге, в контролі і нагляді за дотриманням законодавства, по-третє, в регламентації норм, механізмів і процедур, яким сторони трудових відносин і їх представники зобов'язані дотримуватися, якщо не домовляться про інше;

дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги частини 3 статті 22 Конституції, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод;

забезпечення недискримінації працівників з ознак статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у статті 24 Конституції України із забезпеченням підвищених умов захисту праці жінок та молоді та реальною забороною дитячої та примусової (обов‘язкової) праці;

забезпечення правового регулювання особливостей праці працівників, які працюють у роботодавця – фізичної особи, а також окремих категорій працівників: з сімейними обов’язками, осіб з інвалідністю, неповнолітніх осіб

недопущення звуження прав представників працівників - профспілок як основних представників працівників в сфері праці;

відповідність національного законодавства міжнародним нормам і стандартам, визначених конвенціями Міжнародної організації праці, законодавством Європейського Союзу, а також міжнародними договорами, в яких бере участь Україна.

Положення проекту пов’язані з чинними законами, враховано зміст нового Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Закону України "Про охорону праці", а також формулюються нові положення, що передбачають скасування відповідних законів чи їх окремих положень.

Проблему співвідношення Закону України "Про працю" та іншого трудового законодавства передбачається вирішити наступним чином. Закони України "Про відпустки" та "Про оплату праці" повинні втратити чинність, оскільки норми цих законів інкорпоровано у проекті Закону України "Про працю". Закон України "Про охорону праці" зберігає чинність, оскільки містить численні правила, що виходять за межі предмета Закону України “Про працю”. Закони України "Про колективні договори і угоди" і "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" зберігають чинність, оскільки цей нормативний матеріал поки що не готовий до кодифікації, що не повинно стримувати прийняття Закону України “Про працю” і вирішення у такий спосіб багатьох десятків інших актуальних проблем до того часу, коли буде підготовлена кодифікація колективного трудового права.

Порівняно із діючим трудовим законодавством проектом регулюються питання:

**Загальні положення**

формулюються базові принципи правового регулювання трудових відносин, які відповідають статусу правової, демократичної і соціальної держави, нормам міжнародного права і Європейській практиці;

передбачено. що акти трудового законодавства регулюють відносини з дня набрання ними чинності і не мають зворотної сили, крім випадків, коли вони пом’якшують або скасовують матеріальну та дисциплінарну відповідальність особи;

запроваджується презумпція правомірності (пріоритет) правової позиції працівника;

значно більш чітко, ніж раніше, визначено сферу дії трудового законодавства, в тому числі межі його поширення на відносини з участю іноземних працівників і роботодавців;

формулюються вимоги щодо забезпечення права працівників на повагу до їх честі й гідності в трудових відносинах;

при виконанні робіт за цивільно-правовими договорами на працівників буде поширюватися законодавство про працю в частині охорони праці;

у разі коли в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими, до таких відносин застосовуються норми цього Закону;

дещо змінюється (уточнюється) порядок обчислення строків, пов’язаних з трудовими відносинами. Зокрема, у разі коли останній день відповідного строку припадає на день державного або релігійного свята, вихідний день чи на день, у який відповідно до встановленого режиму роботи не працюють служби чи працівники, днем закінчення строку вважається найближчий, що настає за ним, робочий день (за чинним КЗпП - днем закінчення строку вважається найближчий робочий день);

визначається система нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини. Основним з цих актів визнається Закон України “Про працю”;

уперше визначається порядок видання роботодавцем нормативних актів в сфері праці;

визначаються основні права та обов’язки працівників та роботодавців. Працівникам надається, зокрема право на відмову від виконання роботи у зв’язку з:

виникненням прямої загрози життю чи здоров’ю працівника, у тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення працівника засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також внаслідок виконання роботи, не передбаченої трудовим договором,

невиплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі;

встановлюється заборона необґрунтованої відмови особі роботодавцем у прийнятті на роботу та надається визначення такої відмови;

встановлюється відповідальність роботодавця за дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників, зокрема відшкодувати моральну шкоду.

**Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір**

надається визначення "**трудових відносин**"**,** що дозволить протистояти підміні трудових договорів цивільно-правовими угодами, статусом суб’єкта підприємницької діяльності та іншим сурогатним формам, за допомогою яких працівник виводиться з-під захисної дії трудового законодавства;

запроваджується обов’язковість укладення трудового договору між роботодавцем і працівником у письмовій формі. При цьому вже у самому Законі фіксуються основні складові трудового договору. На підставі укладеного трудового договору роботодавець має видати наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу;

скасовується контракт як форма трудового договору. При цьому у Прикінцевих положеннях зазначено, що після набрання чинності Законом України “Про працю” раніше укладенні трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк;

законодавчо визначається виключний перелік випадків укладання строкового трудового договору. У разі коли у трудовому договорі не буде зазначений його характер строковості та не буде посилання на підставу, яка дає визначити такий характер, то трудовий договір буде вважатися таким, що укладений на невизначений термін;

визначено вичерпний перелік документів, що надаються при прийнятті на роботу;

забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі;

врегульовуються питання дистанційної (надомної) праці, запроваджується гнучкий режим робочого часу коли працівник визначає з роботодавцем час, коли працівник зобов’язаний перебувати на своєму робочому місці, час, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також часу використання, в межах цього часу, перерви для відпочинку і харчування;

запроваджується поняття правонаступництва у трудовому праві та обов’язок роботодавця інформувати працівників та представників працівників про факт такого правонаступництва;

передбачено положення щодо захисту прав працівника у разі невиконання роботодавцем умови про надання роботи – трудові відносини визнаються такими, що виникли, з дня, визначеного трудовим договором, із стягненням заробітної плати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи;

врегульовується порядок відсторонення роботодавцем працівників від роботипід час якого працівник тимчасово не допускається до виконання обов’язків, передбачених трудовим договором;

встановлюється новий порядок звільнення працівників у зв’язку з скороченням**.** Строк попередження може бути зменшений або попередження може бути замінене грошовою компенсацію у розмірі, встановленому колективним договором, але не менше розміру двох середньомісячних заробітних плат;

встановлюються обов’язки роботодавця щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв’язку із скороченням;

обмежені можливості звільнення працівника за ініціативою роботодавця з підстави невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Це можливо лише тоді, коли працівник відмовився від переведення на іншу роботу, яка відповідає стану його здоров’я і спеціальності (кваліфікації). Крім того, на роботодавця покладається обов’язок провести навчання працівника новій професії;

звільнення з ініціативи працівника забороняється під час його знаходження у відпустці або на лікарняному;

змінено понятійний апарат дисциплінарного проступку – прогулу. Замість відсутності на робочому місці більше трьох годин без поважних причин запропоновано вважати прогулом – відсутність працівника протягом робочого дня без поважних причин;

змінено кваліфікаційну ознаку систематичного невиконання працівником трудових обов’язків. Систематичним пропонується вважати невиконання або неналежне виконання трудових обов’язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято;

встановлено право працівників на репатріацію – повернення працівника, який знаходиться у відрядженні за межами України, до місця його постійного проживання. Репатріація проводиться роботодавцем, а у разі неспроможності – державою з наступним відшкодуванням витрат за рахунок роботодавця.

**Умови праці**

сформульовано загальні правила про склад робочого часу;

проведено розмежування між поняттями "тривалість робочого часу", що характеризує норму робочого часу, і "тривалість роботи", що належить до групи норм, що визначають режим робочого часу;

сформульовані розгорнені правила щодо використання режиму підсумованого обліку робочого часу;

з метою усунення розбіжностей у визначенні норми (фонду) робочого часу при різних режимах робочого часу встановлюється, що основою для визначення норми робочого часу є п’ятиденний робочий тиждень з рівною тривалістю роботи в кожний день тижня;

весь надурочно відпрацьований час підлягає обліку. Оплата надурочних до 120 годин на рік – подвійна, понад 120 годин на рік – в трикратному розмірі. Крім оплати за роботу в надурочний час встановлюється обов’язок роботодавця надати час для відпочинку;

обмежується застосування ненормованого робочого часу – до 1 разу на місяць, все, що більше, – є надурочною роботою;

обмежується право роботодавця залучати працівника до чергування – не частіше ніж 1 раз на місяць. Встановлюється порядок його оплати та надання часу відпочинку;

запроваджено максимальну тривалість робочої зміни – 12 годин в межах тижневої норми робочого часу 40 годин, що захищатиме працівника від перевтоми та помилок у роботі і чого в даний час не існує;

збільшується мінімальна тривалість щорічної основної трудової оплачуваної відпустки з 24 до 28 календарних днів;

встановлюється диференційований розмір вихідної допомоги (залежно від стажу роботи працівника у даного роботодавця) у разі звільнення за скороченням чисельності;

мінімальна заробітна плата визначається як державна соціальна гарантія, обов'язкова на всій території України для роботодавців, за будь-якою системою оплати праці;

на виконання вимоги Директиви Ради ЄС 2010/18/ЕU доповнено проект соціальною оплачуваною відпусткою чоловікам/батькам у зв’язку з народженням дитини тривалістю14 календарних днів;

з метою захисту працівників, які є членами виборних профспілкових органів, збережено у проекті норми щодо гарантії права на працю представників працівників – особливий порядок притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, в тому числі звільнення;

встановлюється відповідальність за порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов’язаний сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі облікової ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки та сплатити всю суму заборгованості по заробітній платі з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення;

**Особливості регулювання трудових відносин з участю окремих категорій працівників і роботодавців**

У цій книзі сформульовано низку нових положень, що стосуються праці неповнолітніх, жінок та працівників з сімейними обов’язками, а також праці осіб, що знаходяться в трудових відносинах з роботодавцями - фізичними особами. Зокрема, це такі положення:

врегульовуються питання праці працівників з сімейними обов’язками. Наводиться перелік таких працівників: мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Законом, - інший член сім’ї;

дається визначення одинокої матері та одинокого батька відповідно до положень Сімейного кодексу України;

пропонується встановити додаткові положення, спрямовані на захист прав і інтересів неповнолітніх з метою запобігання найгіршим формам дитячої праці, заборона на використання праці неповнолітніх на роботах, на яких вони наражаються на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство, та порядок встановлення переліку таких робіт;

визначаються особливості праці працівників, які працюють за трудовим договором з роботодавцем - фізичною особою

**Професійна (службова) кар’єра**

встановлюється порядок проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівником;

встановлюються умови та порядок проведення атестації працівників, визначаються результати та наслідки атестації;

законодавчо врегульовується інститут стажування працівників;

наводиться визначення кадрового резерву, порядок його формування та роботи з ним.

**Колективні трудові відносини**

Ця книга складається з відсилочних норм, якими визначається, що соціальний діалог здійснюється у порядку, встановленому законом; порядок розроблення, укладення та виконання колективних договорів та угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин, соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, а такожпорядок функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом.

**Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства**

У цій книзі з урахуванням чинного національного та міжнародного законодавства встановлюються загальні правила щодо державного нагляду, державного і громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, в тому числі законодавства про охорону праці, а також в окремій главі формулюються норми щодо нагляду і контролю, що здійснюється державною інспекцією праці відповідно до вимог Конвенцій МОП №№ 81 та 129;

законодавчо повертаються і детально визначаються повноваження державної інспекції праці, інспектор отримує право самостійно приймати рішення і проводити перевірку у будь-який час на власний вибір;

закріплено повноваження профспілок щодо здійснення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, визначено порядок здійснення контролю та повноваження відповідних осіб.

**Відповідальність сторін трудових відносин**

наводиться визначення понять трудової дисципліни та дисциплінарного проступку;

розширюється перелік дисциплінарних стягнень, які можуть бути застосовані до працівника за скоєння дисциплінарного проступку: зауваження, догана і звільнення. Інші норми щодо дисциплінарної відповідальності запозиченні з чинного законодавства;

оскільки трудове законодавство поширюється на весь комплекс відносин між роботодавцем і працівником, пов’язаних з працею, встановлюються правила про відповідальність роботодавця перед працівником за:

незбереження майна працівника, якщо знаходження майна в приміщеннях роботодавця є звичайним, а працівник не має можливості контролювати його збереження;

ненадання працівникові благ чи послуг, передбачених трудовим договором;

моральну шкоду, зокрема, при невиконанні обов’язку шанувати честь і гідність працівника;

правила про матеріальну відповідальність працівників переважно запозичені із чинного законодавства. Разом з тим встановлено такі нові правила:

1) з урахуванням чинних норм трудового права дається визначення причинного зв’язку між допущеним працівником порушенням та прямою дійсною шкодою на боці роботодавця;

2) розкривається зміст категорії вини як умови відповідальності працівників;

3) встановлено презумпцію невинності працівника при покладенні на нього матеріальної відповідальності. Тягар доказування наявності підстав та умов притягнення працівника до матеріальної відповідальності покладається на роботодавця;

4) заборонено застосовувати будь-які коефіцієнти при визначенні розміру прямої дійсної шкоди, оскільки це правило було виправданим раніше, коли був дефіцит багатьох товарів;

5) встановлюються норми прямої дії щодо можливості укладання з працівником письмових договорів про повну матеріальну відповідальність. Запропоновано відійти від переліку посад, а такі договори укладати з працівниками, виходячи зі змісту їх трудових функцій.

**Індивідуальні трудові спори**

відповідно до Конституції України основним визнається судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.

за згодою між роботодавцем і профспілковим або іншим органом (представником), уповноваженим працівниками на представництво, передбачається можливість створення комісій з трудових спорів на паритетних засадах;

строк звернення працівників з заявами до суду на захист своїх прав, що випливають із трудового законодавства, пропонується, за загальним правилом, подовжити до одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Із цього загального правила встановлені винятки:

у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову в укладенні трудового договору - у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови в укладенні трудового договору;

у справах про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат - без обмеження строку;

пропонується встановити, що при поновленні працівника на роботі у разі його незаконного звільнення або переведення на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення:

1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижче оплачуваної роботи;

2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.

Суд також може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника або переведенням його на іншу роботу;

встановлюється можливість вирішення трудового спору про поновлення на роботі у такий спосіб: з урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.

**4. Стан нормативно-правової бази у даній сфері правового регулювання**

До складу трудового законодавства входять: Кодекс законів про працю України, а також закони з окремих найбільш важливих інститутів трудового права, зокрема: закони України "Про колективні договори і угоди"; "Про охорону праці"; "Про оплату праці"; "Про відпустки", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

Норми трудового законодавства містяться в деяких законах комплексного характеру, до складу яких входять також положення адміністративного, фінансового, господарського права, а саме закони України "Про зайнятість населення", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про організації роботодавців" тощо.

А також ціла низка підзаконних актів, що регулюють трудові відносини, у тому числі акти колишнього Союзу РСР:

а) постанови Кабінету Міністрів України ("Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій" від 03.04.1993 р.; Положення про атестацію наукових працівників, затверджене постановою від 13.08.1999 р.; "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору" від 19.03.1994 р.; Умови, тривалість, порядок надання та оплати творчих відпусток, затверджені постановою 19.01.1998 р., тощо);

б) спільні акти центральних органів виконавчої влади (Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Мінпраці, Мін’юсту і Мінсоцзахисту від 29.07.1993 р.; Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Мінпраці, Мін’юсту і Мінфіну від 28.06.1993 р., тощо);

в) актами Мінпраці (Типова форма контракту з працівником, затверджена наказом від 15.04.1994 р.;)

г) актами інших центральних органів виконавчої влади (Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена наказом Мінфіну від 13.03.1998 р.; Типові правила внутрішнього трудового розпорядку

для працівників державних навчально-виховних закладів України, затверджені наказом Міносвіти від 20.12.1993 р., тощо);

д) деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР або їх окремі положення: Укази Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. "Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» та «Про умови праці тимчасових робітників і службовців"; Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р., "Про чергування на підприємствах і установах", затверджене постановою Секретаріату ВЦРПС, тощо).

З прийняттям Закону України "Про працю" підлягають визнанню такими, що втратили чинність:

1) Кодекс законів про працю України;

2) Закон Української РСР "Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР";

3) Закон України "Про оплату праці";

4) Закон України "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей";

5) Закон України "Про відпустки";

7) Указ Президії Верховної Ради Української РСР "Про порядок введення в дію Кодексу законів про працю Української РСР";

8) Постанову Верховної Ради України "Про порядок введення в дію Закону України «Про оплату праці";

9) Постанову Верховної Ради України "Про порядок введення в дію Закону України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей";

10) Постанову Верховної Ради України "Про порядок введення в дію статей 10, 33, 34 Закону України "Про оплату праці» та встановлення мінімального розміру пенсії за віком";

11) Постанову Верховної Ради України "Про порядок введення в дію Закону України "Про відпустки";

12) Постанову Верховної Ради України "Про введення в дію частини другої статті 9 Закону України "Про оплату праці".

Реалізація проекту не потребує внесення змін до інших законодавчих актів України.

**5. Фінансово-економічне обґрунтування**

Реалізація проекту не вимагатиме додаткових витрат із Державного бюджету України.

**6. Прогноз соціально-економічних та інших наслідків прийняття акта**

Прийняття Закону України "Про працю" забезпечить правове регулювання трудових правовідносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, усунення існуючих неузгодженостей між законодавчими актами у сфері праці, а також буде сприяти подальшому розвитку соціального діалогу всіх учасників трудових і пов’язаних з ними правовідносин.

**Народний депутат України Королевська Н.Ю.**