

Порівняльна таблиця
до проєкту Закону України «Про стимулювання розвитку сфери інформаційних технологій в Україні»

Чинна редакція нормативно-правового акта	Запропонована редакція нормативно-правового акта
Кодекс законів про працю України	
Глава І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	
Стаття 7. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників	Стаття 7. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників
Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.	Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, працівників резидента Дія Сіті , а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.
Стаття 8. Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав	Стаття 8. Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав
Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян,	Трудові відносини громадян України, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях за її межами (в

які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України "Про міжнародне приватне право".	тому числі дистанційно), а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України (в тому числі дистанційно), регулюються відповідно до Закону України "Про міжнародне приватне право".
Глава II КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР	
Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників	Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників
Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.	Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, крім випадків, передбачених трудовим контрактом , незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації, крім випадків, передбачених трудовим контрактом .
Глава III ТРУДОВИЙ ДОГОВІР	
Стаття 21. Трудовий договір	Стаття 21. Трудовий договір
Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за	Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник

<p>якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.</p> <p><...></p>	<p>зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові (крім випадків, передбачених такою угодою та/або законодавством), а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.</p> <p><...></p>
<p>Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце</p>	<p>Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце</p>

<p>До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. <p>Відсутня</p>	<p>До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. <p>При укладенні трудового договору (контракту) про дистанційну (надомну) роботу працівник та власник або уповноважений ним орган повинні погодити порядок та умови забезпечення працівника необхідними для роботи засобами.</p>
--	---

Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці	Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці
<p>Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.</p> <p>Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.</p>	<p>Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.</p> <p>Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором, а також встановлення у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу умови про дистанційну (надомну) роботу та/або гнучкий режим робочого часу на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.</p>

<p>У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.</p> <p><...></p>	<p>У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці (крім випадків встановлення умови про дистанційну (надомну) роботу та/або гнучкий режим робочого часу на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, а також прямо передбачених трудовим контрактом).</p> <p><...></p>
<p>Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника</p>	<p>Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника</p>
<p>Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у</p>	<p>Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках,</p>

<p>випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.</p> <p>Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.</p>	<p>передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу. Умови та порядок дострокового розірвання трудового контракту можуть також встановлюватися таким трудовим контрактом.</p> <p>Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.</p>
Стаття 39-1. Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк	Стаття 39-1. Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк
<p>Якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.</p> <p>Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.</p>	<p>Якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23), за винятком трудового контракту, трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.</p> <p>Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.</p>
Глава IV РОБОЧИЙ ЧАС	
Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу	Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу

За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

<...>

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.

Відсутні

За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

<...>

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.

Ненормований робочий день - це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу і така робота не вважається надурочною. Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Ненормований робочий день може застосовуватись для наступних категорій працівників:

- 1) осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;
- 2) осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості;
- 3) осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд;
- 4) осіб, які працюють за трудовим контрактом.

Список професій і посад, на яких застосовується ненормований робочий день, може визначатися колективним договором. Умова про ненормований робочий день за домовленістю між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом може встановлюватися у трудовому контракті.

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем. Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватись. Ненормований робочий день може поєднуватися з гнучким режимом робочого часу.

При гнучкому режимі робочого часу, ненормованому робочому дні та дистанційній (надомній) роботі облік робочого часу та контроль за належним виконанням працівником його трудових обов'язків забезпечується

	власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом відповідно до правил та процедур, встановлених трудовим договором (контрактом), колективним договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.
Глава VIII ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ	
Стаття 121. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях	Стаття 121. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях
Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями. <...> Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку. Відсутні	Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями. <...> Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку. Максимальна тривалість відрядження встановлюється колективним договором, трудовим договором (контрактом), а для певних категорій працівників, - законодавством.

	<p>Не вважається відрядженням виконання працівником роботи поза приміщенням роботодавця на підставі договору або у випадках, передбачених законодавством, наказу (розпорядження) власника або уповноваженого ним органу про дистанційну (надомну) роботу.</p>
<p align="center">Закон України «Про колективні договори і угоди»</p>	
<p>Стаття 9. Дія колективного договору, угоди</p>	<p>Стаття 9. Дія колективного договору, угоди</p>
<p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.</p> <p><...></p>	<p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства, крім випадків, передбачених трудовим контрактом. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.</p> <p><...></p>
<p align="center">Закон України «Про міжнародне приватне право»</p>	
<p align="center">Розділ VIII. КОЛІЗІЙНІ НОРМИ ЩОДО ТРУДОВИХ ВІДНОСИН</p>	

Стаття 52. Право, що застосовується до трудових відносин	Стаття 52. Право, що застосовується до трудових відносин
1. До трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.	1. До трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота (або у випадку дистанційної роботи, у якій знаходиться роботодавець) , якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

Народні депутати України

Рудик К.О. (№ 211)
та інші



СЕДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Рудик Кіра Олександрівна
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B04000000D9450A00CD368300
Дійсний до: 10.04.2022 16:32:37

Апарат Верховної Ради України
№ 211д9/1-2020/213588 від 17.11.2020



265381