

Проект
Вноситься народними
депутатами України

Королевською Н.Ю.

Солодом Ю.В.

Гнатенком В.С.

Морозом В.В.

Кальцевим В.Ф.

ЗАКОН УКРАЇНИ

**Про внесення змін до Кодексу законів про працю України
щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які
працюють у суб'єктів малого підприємництва, та зменшення
адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність**

Верховна Рада України п о с т а н о в л я є:

І. Внести до Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами) такі зміни:

1. У статті 7 слова "а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами" замінити словами "а також працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва та фізичних осіб, які не є підприємцями, за трудовими договорами";

2. Статтю 9 викласти в такій редакції:

"Стаття 9. Умови трудових договорів

Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Працівник та власник або уповноважений ним орган у випадках, передбачених цим Кодексом, можуть передбачити додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін трудового договору, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови його припинення, в тому числі дострокового, якщо вони є більш сприятливими для працівника і не суперечать положенням колективних договорів або законів.";

3. Пункт 6 частини першої статті 24 викласти в такій редакції:

"б) при укладенні трудового договору з суб'єктом малого підприємництва та фізичною особою, яка не є підприємцем; ";

4. Доповнити Кодекс главою XIV-1 такого змісту:

"Глава XIV-1 Особливості регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва

Стаття 220-1. Загальні положення

Регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, в тому числі мікропідприємництва, здійснюється з урахуванням особливостей, встановлених цією главою.

Для цілей цієї глави під суб'єктами малого підприємництва, в тому числі мікропідприємництва (далі – суб'єкт малого підприємництва), розуміються:

суб'єкт мікропідприємництва: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб, та юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб, при цьому річний дохід цих суб'єктів від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;

суб'єкт малого підприємництва: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб, та юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб, при цьому річний дохід цих суб'єктів від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

У разі, якщо суб'єкт малого підприємництва, перестав відповідати вимогам частини другої цієї статті у визначеному законом порядку, регулювання трудових відносин у цього суб'єкта повинне здійснюватися відповідно до цього Кодексу без урахування особливостей, встановлених цією главою.

Стаття 220-2. Регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва

Трудові відносини між працівником і суб'єктом малого підприємництва регулюються трудовим договором, який укладається у письмовій формі в двох примірниках (по одному примірнику кожній стороні) або в електронній формі

із застосуванням електронного підпису. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку.

Трудовий договір набирає чинності після його підписання сторонами з дати, визначеної в наказі (розпорядженні) про призначення особи на посаду, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України

Суб'єкт малого підприємництва має право відмовитися повністю або частково від прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, положення про преміювання, графіка змінності та інших актів, що містять норми трудового права. При цьому для регулювання трудових відносин суб'єкт малого підприємництва повинен включити до трудових договорів з працівниками умови, що регулюють питання, які відповідно до законодавства про працю, інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, мають регулюватися зазначеними у цій частині актами.

Стаття 220-3. Строк трудового договору

За угодою сторін трудовий договір може укладатися як на невизначений, так і на визначений строк.

Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи з можливістю його поновлення на новий строк або без такої.

Умови та порядок поновлення строкового трудового договору визначаються сторонами договору. У разі, якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у строк, визначений сторонами безпосередньо у договорі.

Стаття 220-4. Зміст трудового договору з суб'єктом малого підприємництва

При укладанні трудового договору з суб'єктом малого підприємництва працівник зобов'язується виконувати не заборонену цим Кодексом роботу, визначену трудовим договором.

До трудового договору в обов'язковому порядку включаються всі умови, істотні, як для працівника, так і для суб'єкта малого підприємництва.

Трудовий договір обов'язково має містити:

1) прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування суб'єкта малого підприємництва;

2) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу суб'єкта малого підприємництва, що є юридичною особою) або іншого місця роботи, якщо виконання трудової функції працівника здійснюється на умовах дистанційної роботи);

3) дату початку дії договору та, у випадку укладення строкового трудового договору - дату його закінчення і умови його поновлення;

4) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений;

5) трудову функцію, яку виконуватиме працівник, або вид/характер та обсяг роботи;

6) права та обов'язки сторін трудового договору;

7) умови праці на робочому місці (про наявність/відсутність на робочому місці шкідливих та/або небезпечних виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я;

8) режим праці та відпочинку (в тому числі тривалість, порядок, умови надання щорічної відпустки та розміри її оплати);

9) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу), доплати, надбавки і заохочувальні виплати, у разі застосування робіт у нічний час, надурочних робіт та роботи у вихідні, святкові і неробочі дні – порядок і розміри оплати такої роботи);

10) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, у разі коли працівник приймається на роботу в таких умовах;

11) строки повідомлення про припинення трудового договору та розмір компенсаційних виплат;

12) порядок, строки та форма обміну інформацією про зміну істотних умов праці (в бік погіршення);

13) умови та порядок внесення змін до трудового договору, а також інформування про зміну трудових відносин;

14) умови нерозголошення комерційної таємниці та відповідальність за їх порушення.

Працівник вважається поінформованим про умови праці та наявність/відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору.

Трудовий договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством права, гарантії, соціально-побутові пільги та взаємні зобов'язання сторін.

Крім підстав, передбачених цим Кодексом, трудовий договір може передбачати додаткові підстави його розірвання з ініціативи суб'єкта малого підприємства:

- 1) припинення у встановленому порядку державної реєстрації суб'єкта малого підприємництва;
- 2) значне зменшення обсягів виконуваних робіт або послуг, що надаються;
- 3) одноразове невиконання працівником без поважних причин умов трудового договору;
- 4) розголошення комерційної таємниці.

У трудовому договорі визначаються строки та форма попередження про розірвання трудового договору, випадки і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат. У разі відсутності домовленості з даного питання застосовуються норми цього Кодексу.

Стаття 220-5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи суб'єкта малого підприємництва

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані з ініціативи суб'єкта малого підприємництва як з підстав, визначених цим Кодексом, так з додаткових підстав, визначених у трудовому договорі.

Про наступне вивільнення у випадках змін в організації виробництва і праці працівник має бути письмово або в інший зазначений в трудовому договорі спосіб повідомлений у строк, визначений трудовим договором, але не менше ніж за:

- 1) 15 календарних днів – якщо сума періодів трудових відносин працівника з цим роботодавцем становить до 6 місяців;
- 2) 20 календарних днів – якщо сума періодів трудових відносин працівника з цим роботодавцем становить до 5 років;
- 3) 30 календарних днів – якщо сума періодів трудових відносин працівника з цим роботодавцем становить понад 5 років.

За згодою сторін трудовий договір може бути розірваний без дотримання строків попередження, визначених частиною другою цієї статті, з виплатою грошової компенсації у розмірі, встановленому трудовим договором, але не менше подвійної середньомісячної заробітної плати за кожен календарний день зменшення строку такого попередження.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, з ініціативи суб'єкта малого підприємництва допускається у разі ліквідації суб'єкта малого підприємництва без правонаступника (пункт 1 статті 40 та пункт 1 частина шоста статті 220-4 цього Кодексу) за умови їх попередження про звільнення у строки, визначені

частиною другою цієї статті, з виплатою грошової компенсації у розмірі двох середньомісячних заробітних плат.

Також допускається звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, з ініціативи суб'єкта малого підприємництва у випадках, передбачених пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, пунктами 1-3 статті 41, пунктами 3 і 4 частини шостої статті 220-4 цього Кодексу.

Стаття 220-6. Режими праці і відпочинку

Режим роботи (тривалість щоденної роботи (зміни), час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), час початку і закінчення перерви), домовленості щодо надурочної роботи та роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, робота в які не проводиться, порядок надання вихідних днів і щорічних оплачуваних відпусток визначаються у трудовому договорі за угодою між працівником і суб'єктом малого підприємництва. При цьому тривалість робочого тижня не може бути більше, ніж встановлена цим Кодексом.

Вихідні дні надаються працівникові відповідно до трудового договору або іншої домовленості сторін. За погодженням сторін конкретні вихідні дні можуть змінюватись без застосування правила про особливості оплати праці в дні, які відповідно до встановленого режиму роботи, є для працівника вихідними (стаття 67 цього Кодексу).

У разі відсутності погодження сторін трудового договору залучення працівника до роботи в дні, які визначені для нього як вихідні, забороняється.

Залучення працівників до надурочної роботи та роботи у святкові і неробочі дні, робота в які не проводиться, допускається, якщо це передбачено трудовим договором. При цьому, розмір оплати такої роботи не може бути меншим за розмір визначений статтями 106 та 107 цього Кодексу.

Залучення працівника до надурочної роботи та роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, робота в які не проводиться, здійснюється без інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Тривалість, порядок та умови надання щорічної відпустки визначаються у трудовому договорі за погодженням сторін. У разі, якщо на момент укладання трудового договору визначити їх неможливо, то у договорі визначається процедура надання щорічної відпустки, зокрема за графіком, що затверджується суб'єктом малого підприємництва за погодженням з працівниками.

Тривалість щорічної оплачуваної відпустки працівника не може бути меншою, ніж встановлена цим Кодексом. Більша тривалість відпустки може

встановлюватись колективним договором, якщо він укладався, трудовим договором.

У випадку, якщо час надання щорічної відпустки не був встановлений у трудовому договорі або в ньому не визначена процедура надання такої відпустки, працівник має право вимагати надання відпустки в період, який він вважатиме за необхідний, попередньо попередивши суб'єкт малого підприємництва за 30 календарних днів.

Стаття 220-7. Умови оплати праці

Умови оплати праці працівників, що перебувають у трудових відносинах з суб'єктами малого підприємництва, встановлюються, змінюються і доводяться до відома працівників при укладенні трудового договору або не пізніше, ніж за місяць до її введення в дію.

Заробітна плата виплачується в строки, що встановлені трудовим договором (колективним договором, якщо він укладався), але не рідше як один раз на місяць.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки.

Стаття 220-8. Зміна визначених сторонами умов трудового договору суб'єктом малого підприємництва

Про зміну визначених умов трудового договору суб'єкт малого підприємництва в письмовій формі попереджає працівника не менше ніж за 14 календарних днів. При цьому суб'єкт малого підприємництва, що є фізичною особою – підприємцем, має право змінювати визначені сторонами умови трудового договору лише в разі, коли ці умови не можуть бути збережені з причин, пов'язаних зі зміною організаційних або технологічних умов праці.

Стаття 220-9. Особливості охорони праці

Суб'єкт малого підприємництва одночасно з виконанням своїх обов'язків у сфері охорони праці працівників має право залучати для допомоги в організації і функціонування системи управління в цій сфері інших суб'єктів господарювання, що надають платні послуги з питань охорони праці.

Стаття 220-10. Ведення суб'єктом малого підприємництва

документів, пов'язаних з трудовими відносинами

Суб'єкт малого підприємництва самостійно визначає обсяг кадрових документів та документів з питань охорони праці, які підлягають оформленню та обліку. При цьому в обов'язковому порядку має вестися книга/реєстр наказів у письмовій або електронній формі, до якої/якого заносяться накази про прийняття працівників на роботу, їх переведення на іншу роботу, про звільнення працівників, про зміну умов праці та її оплати, про направлення у відрядження, залучення до надурочної роботи, до роботи у вихідні дні та

святкові і неробочі, про застосування заохочень та дисциплінарних стягнень, про утримання із заробітної плати тощо."

II. Прикінцеві положення:

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування. Положення цього Закону застосовуються до трудових відносин, що виникають з дня наступного за днем набрання чинності цим Законом.

2. Нормативно-правові акти, прийняті до набрання чинності цим Законом, діють у частині, що не суперечать цьому Закону.

3. Кабінету Міністрів України у тримісячний термін після опублікування цього Закону:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органам виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом;

прийняти нормативно-правові акти, передбачені цим Законом.

**Голова Верховної Ради
України**



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Королевська Наталія Юріївна
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B040000007FAE280094288F00
Дійсний до: 26.01.2023 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
№ 128д9/1-2021/143179 від 27.04.2021



490921