



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-40-35, e-mail: spvr@rada.gov.ua

СЕГЕДІНУ А.Ю.

Шановний Арсене Юрійовичу!

У Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів за дорученням Першого заступника Голови Верховної Ради України Стефанчука Р.О. до вх. № 278770, керуючись частиною десятою статті 23¹ Закону України «Про звернення громадян», розглянуто подану Вами електронну петицію як звернення громадянина з низкою пропозицій про внесення змін до Кодексу законів про працю України, зокрема, щодо норми тривалості робочого часу, скороченої тривалості робочого часу, тривалості робочого тижня, тривалості роботи в нічний час, тривалості щотижневого безперервного відпочинку, обмеження заробітної плати максимальним розміром та ін., і повідомляється таке.

Комітет вкотре відзначає Вашу небайдужість до сучасного стану та напрямків розвитку правового регулювання в Україні трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин і висловлює щирю вдячність за надані конструктивні та змістовні пропозиції.

У зв'язку з цим інформуємо, що надіслана Вами інформація доведена до відома народних депутатів України – членів Комітету, які відповідно до статті 93 Конституції України мають право законодавчої ініціативи у Верховній Раді України.

Водночас, беручи до уваги загальну актуальність процесів оновлення трудового законодавства України, Комітет звернувся до Міністерства економіки України з проханням уважно вивчити доцільність впровадження поданих Вами пропозицій та поінформувати Вас про результати розгляду.

З повагою
Голова Комітету

Г.Третякова



САС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Третякова Галина Миколаївна
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B040600002E093100E1118F00
Дійсний до: 25.01.2023 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
№ 04-30/15-2021/282354 від 10.09.2021



636041



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-40-35, e-mail: spvr@rada.gov.ua

Першому віце-прем'єр-міністру
України - Міністру економіки
України

ЛЮБЧЕНКУ О.М.

Шановний Олексію Миколайовичу!

До Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів надійшло звернення Сегедіна Арсена Юрійовича з низкою пропозицій про внесення змін до Кодексу законів про працю України, зокрема, щодо норми тривалості робочого часу, скороченої тривалості робочого часу, тривалості робочого тижня, тривалості роботи в нічний час, тривалості щотижневого безперервного відпочинку, обмеження заробітної плати максимальним розміром та ін.

Керуючись Законом України «Про комітети Верховної Ради України» та враховуючи повноваження Міністерства економіки України, надсилаємо зазначене звернення для розгляду і звертаємось з проханням уважно вивчити доцільність та актуальність впровадження поданих заявником пропозицій.

Про результати розгляду просимо поінформувати заявника та Комітет.

Додаток: на 1 арк.

З повагою
Голова Комітету

Г.Третякова



САС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Третякова Галина Миколаївна
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B04000002E093100E1118F00
Дійсний до: 25.01.2023 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
№ 04-30/15-2021/282353 від 10.09.2021



636078



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На № 04-30/15-2021/282353 від 10.09.2021

**Комітет Верховної Ради України з
питань соціальної політики та
захисту прав ветеранів**

Міністерство економіки України розглянуло звернення Сегедіна А. Ю. з низкою пропозицій про внесення змін до Кодексу законів про працю України, зокрема стосовно норми тривалості робочого часу, тривалості роботи в нічний час, тривалості щотижневого безперервного відпочинку, обмеження максимального розміру заробітної плати, та повідомляє, що заявника поінформовано про результати розгляду листом Мінекономіки від 17.09.2021 № 4706-03/45908-09 (копія додається).

Додаток: на 4 арк. в 1 прим.

Заступник Міністра

Світлана ГЛУЩЕНКО



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B0400000044483200F0C29500

Підписувач Глущенко Світлана Володимирівна

Дійсний з 15.06.2021 0:00 по 14.06.2023 23:59

Мінекономіки





МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

На № _____ б/н _____ від 07.09.2021

Сегедіну А. Ю.

Шановний Арсене Юрійовичу!

Міністерство економіки України розглянуло ваше звернення від 07.09.2021 року, що надійшло від Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, з низкою пропозицій про внесення змін до Кодексу законів про працю України, зокрема стосовно норми тривалості робочого часу, тривалості роботи в нічний час, тривалості щотижневого безперервного відпочинку, обмеження заробітної плати максимальним розміром та в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу. При цьому оплата праці буде проводитись в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Зазначена норма тривалості робочого часу реалізується, як правило, в межах встановленого на підприємстві (в установі, організації) п'ятиденного або шестиденного робочого тижня (стаття 52 КЗпП).

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил (ст.142 КЗпП).



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000044483200F0C29500

Підписувач Глущенко Світлана Володимирівна

Дійсний з 15.06.2021 0:00 по 14.06.2023 23:59

Мінекономіки



Згідно зі статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема, щодо встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку.

Отже, визначення графіків роботи чи інших умов функціонування підприємства є виключним правом роботодавця, як суб'єкта господарювання, за умови дотримання ним законодавства про працю.

Також підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально - побутові пільги для працівників (частина перша статті 9-¹ КЗпП).

Поряд з цим, враховуючи виклики сучасного ринку праці, а саме, - застосування таких форм організації трудової діяльності, які б дали змогу підвищити ефективність праці, сприяти збільшенню прибутку підприємств та водночас задовольнити життєві потреби працівника, роботодавці можуть застосовувати відповідно до статті 60 КЗпП гнучкі форми організації праці.

Дистанційний та гнучкий режими роботи створюють додаткові можливості для зайнятості, сприяють оптимізації праці та належному поєднанню працівниками сімейних і трудових обов'язків, а також є наразі особливо актуальними з урахуванням ситуації з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19).

Крім того, статтею 56 КЗпП регламентовано встановлення за угодою між працівником і роботодавцем неповного робочого дня або неповного робочого тижня. Оплата праці в цьому випадку провадиться пропорційно відпрацьованому часу.

Трудовим договором може визначатися також індивідуальний графік роботи працівника.

Таким чином, національне законодавство про працю є гнучким та вже передбачає різноманітні механізми реалізації норми тривалості робочого часу протягом дня/тижня, з урахуванням інтересів, як працівника, так і роботодавця.

Слід зауважити, що у зверненні (електронній петиції) не наведено жодних обґрунтувань необхідності/доцільності запровадження запропонованих змін, позитивних переваг та/або прикладів їх застосування.

Скорочення норми тривалості робочого часу, збільшення тривалості щотижневого безперервного відпочинку вбачаються привабливими з точки зору, в першу чергу, працівників, оскільки передбачають вивільнення часу для відпочинку, вирішення побутових питань, ведення домашнього господарства тощо.

Водночас, зменшення норми тривалості робочого часу на загальнодержавному рівні, запровадження скороченої тривалості робочого тижня поки що є експериментальним та не пройшло випробування часом навіть в економічно високорозвинутих країнах.

Щодо України, то скорочення робочого часу при збереженні заробітної плати прогнозовано призведе до зменшення обсягів виконаних підприємствами

робіт (послуг), відповідного надходження платежів до бюджетів (державного та місцевих) та фондів соціального страхування. Це в свою чергу унеможливить виконання соціальних програм та інвестиційних проектів, поставить під загрозу підвищення пенсій та інших соціальних виплат.

В середньостроковій перспективі такі нововведення можуть сприяти зниженню конкурентоспроможності національної економіки та погіршенню позиції національних виробників на світових ринках, втратам доходу таких компаній, зниженню фонду оплати праці, скороченню штату працівників підприємств та відповідно зростанню рівня безробіття.

Збільшення витрат на оплату праці у додаткові (в порівнянні з запровадженими на сьогодні) вихідні дні чи за понаднормові години роботи також потребуватиме додаткових витрат, в тому числі з бюджетів усіх рівнів.

За даними Світового банку, ВВП на душу населення Іспанії у 2019 році становив 29 600,4 доларів США, в той час, як України, - 3659. Отже різниця фінансових та економічних можливостей країн є очевидною.

Дослідження гнучких графіків засвідчують, що одним з найбільш значимих успіхів цього нововведення є зростання задоволеності працівників своїм графіком.

З урахуванням наведеного, будь які зміни, пов'язані зі зменшенням доходів та/або збільшенням видатків, потребують дослідження та повинні бути виваженими з точки зору наявності/відсутності економічного підґрунтя.

Стосовно пропозицій відносно регулювання праці в нічний час зауважимо наступне.

Згідно з додатком XL до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до положень Директиви № 2003/88/ЄС Європейського парламенту та Ради від 04.11.2003 року про деякі аспекти організації робочого часу (далі – Директива). Статтею 2 Директиви визначено, що «нічний час» означає будь-який період тривалістю не менше семи годин, визначений в національному законодавстві, який повинен включати у будь-якому випадку проміжок часу між 24 та 5 годинами.

Положення національного законодавства (стаття 54 КЗпП) в контексті наведених вимог відповідають Директиві.

Щодо тривалості щотижневого безперервного відпочинку, то статтею 5 Директиви передбачено зобов'язання для держав-членів забезпечити право кожного працівника впродовж кожних семи днів на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку.

Статтею 70 КЗпП визначено, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години. При цьому не регламентовано тривалості щоденного відпочинку. Тому норми КЗпП

потребують приведення у відповідність до положень Директиви в частині тривалості саме щоденного, а не щотижневого відпочинку.

Стосовно обмеження заробітної плати максимальним розміром зауважимо наступне.

Згідно із статтею 94 КЗпП заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

В Україні розмежоване державне і договірне регулювання оплати праці.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон) держава здійснює регулювання оплати праці, зокрема, шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, умов і розмірів оплати праці працівників бюджетної сфери та керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності.

На сьогодні мінімальна заробітна плата виступає нижньою межею заробітних плат в нормальних умовах праці та захищає працівника від невиправдано низького рівня життя та від бідності.

Разом з тим, підприємства господарської сфери самостійно в колективному договорі, дотримуючись норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (територіальними) угодами, вирішують питання визначення умов і розмірів оплати праці працівників.

Отже, розмір заробітної плати встановлюється диференційовано в залежності від складності виконуваних робіт, кваліфікації працівників, їх професійно-ділових якостей та результатів праці, з урахуванням фінансових можливостей та господарської діяльності підприємства.

З повагою

**Заступник Міністра
економіки України**

Світлана ГЛУЩЕНКО