



Законодавці готують до другого читання законо-проект із змінами до Ко-дексу законів про працю, або як його ще називають, Тру-дового кодексу. Зміни до тру-дового законодавства за останні 8 місяців вносились тричі: 6 грудня минулого року, 22 бе-резня і 6 квітня цього року. Найбільш революційною змі-ною експерти називають підви-щення з 1 січня п. р. заробітної плати з 1600 до 3200 грн. Не такою помітною, але важливою для людей передпенсійного віку стала зміна в КЗпП, внесе- на 6 квітня п. р. Згідно з нею співробітників не можна звіль-няти з роботи при скороченні штатів, якщо їм залишилося менше 3 років до пенсії.

«Але найбільш масштабними будуть зміни до Трудового кодексу, що готові до другого читання і, найімовірніше, будуть проголосовані цієї осені. У них пропонується відразу кілька нововведень, які можуть помітно вплинути на ри-нок праці», – зазначив експерт ринку праці Сергій Марченко.

Головне, на переконання аналітика, що роботодавець не має за-конних підстав вимагати від пра-цівника відомостей про партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця прожи-вання або перебування та документи, подання яких не передбаче-но законодавством. Знання україн-ської мови, за новою редакцією КЗпП, можна вимагати тільки у встановлених законом випадках.

Новації торкнулися і так званих випробувальних термінів. У новій редакції передбачено, що ви-пробувальний термін повинен ста-новити не більше 3 місяців, а для робочих спеціальностей – місяць. Якщо впродовж випробувального терміну роботодавець приймає рі-шення звільнити співробітника, він має попередити про це міні-мум за 3 дні.

Не буде підстав для випробувального терміну у випадку прийому на роботу неповнолітніх, демобілізованих з військової служби, переможців конкурсу на вакантну посаду, осіб, для яких це перше після навчання робоче місце, вагітних і матерів дітей у віці до 3 років. Загалом, вважають експерти, зміни можна вважати позитивними, бо вони дозволять вивести зарплати з тіні і спростити бюрократичні процедури для роботодавців.

У новій редакції Трудового кодексу передбачено зміни щодо кількості вихідних і тривалості відпусток. Якщо зміни ухвалить у другому читанні, українців чекає приємний сюрприз: збільшення тривалості відпустки одразу на чотири дні – з 24 до 28 днів. При цьому мінімальна тривалість основної частини відпустки повинна бути не менше 14 днів.

Як і раніше, при звільненні роботодавець повинен заплатити за невикористану відпустку. Гарантовані виплати за невикористану співробітником відпустку здійснюються в день його звільнення. На вибір співробітника замість грошей йому можуть дати відпустку. Тоді офіційною датою звільнення вважається останній день відпустки. До речі, відпусткою тривалістю 28 днів користуються в багатьох європейських країнах. Наприклад, у Великій Британії та Естонії. У Франції відпочивають 30 днів, а в Німеччині – всього 20. На цьому приємні «сюрпризи», схоже, й закінчуються. Бо у новому Трудовому кодексі чимало змін, що торкаються звільнення працівників. Відсторонити від роботи можуть українця, який «перебував у контакті з інфекційними хворими», наприклад під час епідемії грипу. Або ж співробітників, які повинні пройти щеплення, але відмовилися від медичного огляду і вакцинації. Ще один варіант: якщо під час медичного огляду виявилось, що працівник не може виконувати свою роботу. Водночас юристи зазначають, що з документа незрозуміло, хто повинен оплачувати медичні огляди і чи буде захищена інформація про стан здоров'я працівника. Роботодавець може усунути від роботи співробітника, якщо виконання його роботи загрожує життю і здоров'ю дітей або завдає шкоди майну, порушує нормальну роботу юридичної особи. Роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи без збереження заробітної плати працівника, який порушує вимоги охорони праці, не застосовує встановлені нормами засоби індивідуального або колективного захисту та/або який не пройшов інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці або пожежної безпеки. Юристи стурбовані надмірною кількістю підстав для звільнення. Кажуть, що це неодмінно призведе до маніпуляцій.

(За матеріалами газети Профспілкові вісті № 31-32 від 10.08.2017р.)