



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

В И С Н О В О К

Протокол № 115

7 червня 2022 р.

**Щодо проекту Закону України про внесення змін до деяких
законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у
сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного
навантаження на підприємницьку діяльність
(реєстр. № 5371) друге читання**

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на засіданні 7 червня 2022 року (протокол № 115) розглянув пропозиції та поправки, що надійшли від суб'єктів права законодавчої ініціативи до проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність (реєстр. № 5371), прийнятого Верховною Радою України 12 травня 2022 року за основу із скороченням строку подання поправок і пропозицій наполовину.

Відповідно до статті 116 Регламенту Верховної Ради України до законопроекту для підготовки його до другого читання було внесено 251 пропозицій та поправок, що надійшли від народних депутатів України різних фракцій та груп.

За результатами розгляду цих пропозицій було підготовлено порівняльну таблицю до законопроекту, яка містить усі внесені та невідкликані пропозиції та поправки, з яких враховано 84 пропозицій, враховано частково 13 пропозицій, враховано редакційно 2 пропозиції та відхилено 152 пропозицію.

Враховуючи викладене та керуючись пунктами 5 і 6 частини першої статті 16 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», пунктом 3 частини першої статті 123 Регламенту Верховної Ради України, Комітет ухвалив цей висновок та прийняв рішення:

1. Схвалити текст порівняльної таблиці з пропозиціями і поправками народних депутатів України до проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність (реєстр. № 5371), а також з урахуванням пропозицій внесених народним депутатом України – заступником голови Комітету Струневичем В.О. проголосованих на засіданні Комітету:

1) По тексті законопроекту слова "договірний режим регулювання трудових відносин" замінити словами у всіх відмінках "спрощений режим регулювання трудових відносин"; (поправка № 7)

2) Підпункт 1) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:

1) статтю 3 частини другої доповнити новою частиною такого змісту:

«Особливості та порядок регулювання трудових відносин суб'єктів малого та середнього підприємництва визначаються Главою III-Б цього Кодексу»

У зв'язку з цим частину третю вважати відповідно частиною четвертою; (поправка № 9)

3) Абзац четвертий підпункту 2) пункту 1 виключити; (поправка № 20)

4) Абзац другий підпункту 3) пункту 2 викласти в такій редакції:

"В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основною формою трудового договору, що укладається між працівниками та роботодавцями (власниками підприємств приватної форми власності), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49⁵ цього Кодексу"; (поправка № 28)

5) Абзац третій підпункту 3) пункту 2 викласти в такій редакції:

"У разі застосування особливостей регулювання трудових відносин відповідно до ГЛАВИ III-Б цього Кодексу за взаємною згодою сторін у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору."; (поправка №33)

6) Абзац четвертий підпункту 3) пункту 1 **ВИКЛЮЧИТИ**; (поправка №40)

7) Підпункт 4) пункту 1 **ВИКЛЮЧИТИ**; (поправка №48)

8) Абзаци 4 - 6 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:

1.Застосування особливостей регулювання трудових відносин визначених цією Главою дозволяється:

а) для новостворених суб'єктів підприємництва - протягом трьох років з дати державної реєстрації підприємницької діяльності;

б) для діючих суб'єктів підприємництва - протягом трьох років з дати набуття чинності особливостей регулювання трудових відносин, визначених цією Главою.

За будь-яких умов загальна кількість договорів, укладених із застосуванням особливостей, визначених цією Главою, не може перевищувати 500.

Трудові договори, укладені із застосуванням особливостей, визначених цією Главою, діють до їх припинення; (Поправка №59)

9) Підпункт 5) пункту першого розділу I законопроекту після абзацу сьомого доповнити новим абзацом такого змісту:

Для цілей застосування цієї статті середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) визначається за даними відповідної статистичної звітності, де зазначається відповідний показник; (Поправка №69)

10) Абзац восьмий підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:

2. Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями лише на добровільних засадах. Такий режим передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі. (поправка №73)

11) Абзац дев'ятий підпункту 5) пункту 1 замінити двома абзацами в такій редакції:

Вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, в тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором, не поширюються на роботодавців, які застосовують спрощений режим регулювання трудових відносин.

Обов'язок щодо ведення обліку трудової діяльності працівника в електронній формі, подання звітності по персоналу до державних органів покладається на роботодавця; (поправка №78)

12) Абзац тринадцятий підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:

2) за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором; (поправка №86)

13) Абзац чотирнадцятий підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:

"3) Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором" (поправка №89)

14) Абзац двадцять перший підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:
"У разі, якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у визначений в договорі строк або по завершенню виконання робіт."; (поправка №102)

15) Абзац 26 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:
"4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати, оплата роботи в нічний та надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні)"; (поправка №110)

16) Абзац 27 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:
"5) режим роботи, тривалість робочого часу, роботи у нічний та надурочний час, відпочинку"; (поправка №112)

17) Абзац 28 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:
"6) тривалість основної щорічної відпустки, порядок її надання відповідно до законодавства, надання щорічних додаткових відпусток (розміри її оплати)"; (поправка №114)

18) Абзац 29 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:
7) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, у разі наявності на робочому місці працівника відповідних умов, із зазначенням їх характеристик; (поправка №116)

19) Абзац 31 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:
"9) строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; (поправка №120)

20) Абзац 32 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:
"10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником;"; (поправка №122)

21) Абзац 34 підпункту 5) пункту 1 викласти в такій редакції:
"12) умови та порядок внесення інших змін до трудового договору, а також порядок та форма інформування про зміну трудового договору"; (поправка №125)

22) Підпункт 5) пункту 1 абзацу 36 доповнити новими абзацами такого змісту:

"15) компенсаційна виплата працівнику у випадку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

16) відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, що передбачає визначення у трудовому договорі розміру компенсації (у

процентному відношенні до розміру заробітної плати (тарифної ставки або окладу (посадового окладу), яка сплачується роботодавцем працівнику за кожний день затримки виплати заробітної плати."; (поправка №129)

23) Абзац 38 підпункту 5) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:

"Залучення працівника до роботи в надурочний час на умовах і в порядку, визначених трудовим договором, здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства."; (поправка №136)

24) Абзаци 39-45 підпункту 5) пункту першого законопроекту виключити; (поправка №140)

25) Абзац 48 підпункту 5) пункту 1 замінити абзацами такого змісту:

Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної із сторін).

За згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг»; (поправка №159)

26) Абзац 55 підпункту 5) пункту 1 замінити абзацами такого змісту:

"3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, з підстав, не передбачених цим Кодексом, здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначеному трудовим договором, але не менше:

1) половини мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 30 днів;

2) мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів;

3) 3 мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад рік;

4) 5 мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 2 років.

В цілях цієї статті застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законом на день припинення трудового договору.»; (поправка №188)

27) Абзац 55 підпункту 5) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:

"2. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється із зазначенням причин розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати у розмірі та у порядку, визначених трудовим договором, але не менше ніж у розмірі трьох мінімальних заробітних плат."; (поправка №189)

28) Абзац 56 підпункту 5) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:

4. Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.; (поправка №193)

29) Абзац 57 підпункту пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:

У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку, трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через сім календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника; (поправка №198)

30) Абзац 58 підпункту 5) пункту 1 законопроекту викласти в такій редакції:

"5. В умовах спрощеного режиму норми статті 43 цього Кодексу не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів"; (поправка №204)

31) Після підпункту 5) доповнити новими підпунктами такого змісту:
"статтю 62 доповнити частиною такого змісту:

«Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства (у разі створення такої організації), установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.»; (поправка №209)

32) Абзац 3 підпункту 6) пункту 1 викласти в такій редакції:

"Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не врегульовано трудовим або колективним договором"; (поправка №225)

2. Внести порівняльну таблицю до проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність (реєстр. № 5371) на розгляд Верховної Ради України.

3. Рекомендувати Верховній Раді України зазначений законопроект прийняти у другому читанні та в цілому.

4. Доручити заступнику голови Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Струневичу В.О. виступити на пленарному засіданні Верховної Ради України з цього питання.

Висновки юридичної експертизи та редакційного опрацювання додаються.

Додаток: порівняльна таблиця на 57 арк.

Голова Комітету



Г.Третьякова



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

В И С Н О В О К

щодо проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин (реєстр. № 7251) друге читання

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на засіданні 7 червня 2022 року (протокол № 115) розглянув пропозиції та поправки, що надійшли від суб'єктів права законодавчої ініціативи до проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин (реєстр. № 7251), прийнятого Верховною Радою України 12 травня 2022 року за основу (Постанова Верховної Ради України № 2251-IX).

Відповідно до статті 116 Регламенту Верховної Ради України до законопроекту для підготовки його до другого читання було внесено 188 пропозицій та поправок, що надійшли від народних депутатів України різних фракцій та груп.

За результатами розгляду цих пропозицій було підготовлено порівняльну таблицю до законопроекту, яка містить усі внесені та невідкликані пропозиції та поправки, з яких враховано 70 пропозицій, враховано частково 19 пропозицій, враховано редакційно 21 пропозиція та відхилено 78 пропозицій.

Враховуючи викладене та керуючись пунктами 5 і 6 частини першої статті 16 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», пунктом 3 частини першої статті 123 Регламенту Верховної Ради України, Комітет ухвалив цей висновок та прийняв рішення:

1. Схвалити текст порівняльної таблиці з пропозиціями і поправками народних депутатів України до проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин (реєстр. № 7251), а також з урахуванням пропозицій голови робочої групи - народного депутата України Цимбалюка М.М. і народного депутата України Третьякової Г.М., проголосованих на засіданні Комітету:

– пункт перший розділу I доповнити новим підпунктом 1, з наступною зміною нумерації, в такій редакції:

«1) статтю 23 доповнити новою частиною в наступній редакції:

«Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та

передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення» (пропозиція №3);

– абзац восьмий підпункту 2 пункту першого розділу I законопроекту викласти в такій редакції:

«Для припинення трудового договору відповідно до пункту 8¹ частини першої цієї статті працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у пункті 8¹ частини першої цієї статті (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання такої заяви. Районний, міськрайонний, міський центр зайнятості, філія регіонального центру зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це» (пропозиція №15);

– підпункт 5 пункту першого розділу I законопроекту викласти в такій редакції:

«5) у частині першій статті 42¹ слова і цифри «пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації)» замінити словами і цифрами «пунктом 1 частини першої статті 40 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), пунктом 6 частини першої статті 41 цього Кодексу» (пропозиція №26);

– підпункт 7 пункту першого розділу I викласти в такій редакції:

«частину першу статті 44 після слів і цифр «пунктах 1, 2 і 6 статті 40» доповнити словами і цифрами «пункті 6 частини першої статті 41» (пропозиція №33);

– пункт п'ятий розділу I виключити (пропозиція №111 народного депутата Третьякової Г.М.);

– абзац другий підпункту 2 пункту шостого розділу I проекту викласти в такій редакції:

«2. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та умов оплати праці, передбачені частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов» (пропозиція №123);

– підпункт 6 пункту шостого розділу I проекту доповнити новими абзацами такого змісту:

«статтю 12 доповнити частиною четвертою такого змісту:

«4. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без встановленого статтею 9 Закону України «Про відпустки»

зарахування до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку» (пропозиція №144);

– підпункт 7 пункту шостого розділу I викласти в новій редакції:

«7) текст статті 13 викласти в такій редакції:

«1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність приступити до роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів та посадових осіб органів місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому зазначається, зокрема, інформація про причини призупинення, включаючи інформацію про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну нею, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) працівників, яких це стосується, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні).

3. В разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) про призупинення дії трудового договору, працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіальних органів може бути внесено подання про усунення відповідного порушення законодавства про працю, яка вивчивши матеріали подання, зміст наказу (розпорядження) та підстави для його прийняття, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про його скасування або усунення порушення

законодавства про працю іншим шляхом, який є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня його отримання.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіальних органів може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

4. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України» (пропозиція №146);

– пункт другий розділу II Прикінцевих положень викласти в новій редакції:

«2. В разі незгоди працівника(ків) із наказом (розпорядженням) про призупинення дії трудового договору, який був виданий роботодавцем до набрання чинності цим законом, таким працівником до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіальних органів може бути внесено подання про усунення відповідного порушення законодавства про працю, яка вивчивши матеріали подання, зміст наказу (розпорядження) та підстави для його прийняття, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання такого наказу таким, що втратив чинність» (пропозиція №180).

2. Внести порівняльну таблицю до проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин (реєстр. № 7251) на розгляд Верховної Ради України.

3. Рекомендувати Верховній Раді України зазначений законопроект прийняти у другому читанні та в цілому.

4. Доручити Першому заступнику голови Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Цимбалюку М.М. виступити на пленарному засіданні Верховної Ради України з цього питання.

Висновки юридичної експертизи та редакційного опрацювання додаються.

Додаток: порівняльна таблиця на 72 арк.

Голова Комітету



Г. Третьякова



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

Р І Ш Е Н Н Я

Протокол № 115

07 червня 2022 року

Про створення робочої групи з доопрацювання до другого читання проекту Закону України про внесення змін до Закону України „Про волонтерську діяльність” щодо підтримки волонтерської діяльності

(реєстр. № 7363)

Відповідно до Постанови Верховної Ради України про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до Закону України „Про волонтерську діяльність” щодо підтримки волонтерської діяльності (реєстр. № 7363) від 31 травня 2022 року № 2281-ІХ та керуючись пунктом 5 частини першої статті 15 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», **Комітет в и р і ш и в:**

1. Створити робочу групу з доопрацювання до другого читання проекту Закону України про внесення змін до Закону України „Про волонтерську діяльність” щодо підтримки волонтерської діяльності (реєстр. № 7363).
2. Призначити головою робочої групи голову підкомітету з питань соціального захисту прав ветеранів Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Остапенка А.Д.
3. Доручити голові робочої групи Остапенку А.Д. сформувати її склад.

Голова Комітету

Г. Третьякова