# **Внесено зміни до Кодексу законів про працю** **України**

Володимир Зеленський підписав Закон№ 540-IX "Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)" ([законопроект № 3275](https://ips.ligazakon.net/document/view/JI01748I?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01)), який Верховна Рада прийняла 30 березня. Відповідне повідомлення [з'явилось](https://www.president.gov.ua/news/volodimir-zelenskij-pidpisav-zakon-pro-zabezpechennya-dodatk-60453) на сайті Президента.

Законом передбачається вдосконалення правових відносин у багатьох сферах життєдіяльності, які зазнали змін у зв’язку із поширенням коронавірусу COVID-19». Зокрема, внесено зміни до Кодексу законів про працю України.

Статтею 60 **введено форми організації праці – гнучкий режим робочого часу та дистанційну (надомну роботу).**

Гнучкий режим робочого часу може встановлюватись на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу так і згодом.

Цією формою допускається встановлення режиму роботи, який є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов’язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов’язки; при цьому може передбачатись поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

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.

Відповідно внесено зміни в ст.21, ст.24, ст.113 Кодексу законів про працю України.

Так, у ст.21 (Трудовий договір) вилучена норма зобов'язань працівника виконувати роботу, визначеною угодою, **з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові**.

Доповнено ст.24 (Укладення трудового договору) пунктом 7) щодо обов'язкового додержання письмової форми при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Законом передбачено, що **на час загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов’язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу** (ст.60 абзац2).

Доповнено статтю 113 щодо порядку оплати часу простою на період оголошення карантину.

Час простою не з вини працівника**, в тому числі на період оголошення карантину встановленого Кабінетом Міністрів України,** оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Також текст Кодексу доповнено главою XIX Прикінцеві положення.

**Під час карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України на запобігання поширення коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 Кодексу законів про працю** **України (**Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів) **продовжуються на строк дії такого карантину.**