

Редакція:

----

Проект

вноситься народним депутатом України  
Г. М. Третяковою (посв. N 53)

## **ЗАКОН УКРАЇНИ**

### **Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи**

Верховна Рада постановляє:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до N 50, ст. 375):

1) У статті 24:

Пункт 6-1) викласти в такій редакції:

"6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу;"

2) Статтю 29 викласти в наступній редакції:

**"Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника  
і визначити йому робоче місце**

До початку роботи за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору.

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен забезпечити виконання пункту 2 частини першої цієї статті, а також ознайомити працівника з вимогами щодо охорони праці при роботі з обладнанням та засобами, рекомендованими або наданими власником або уповноваженим ним органом.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу, які стосуються їх прав та обов'язків, допускається із використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. В такому випадку підтвердження про ознайомлення допускається шляхом обміну електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником."

3) Статтю 60 викласти в наступній редакції:

### **"Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу**

За письмовим, взаємним погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом не залежно від форми власності для працівника може встановлюватися режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом встановленого облікового періоду.

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 передбачатися 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.

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальноновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Гнучкий режим робочого часу може надаватися:

за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без завчасного, двомісячного повідомлення про новий графік роботи;

роботодавцем - виходячи з виробничої необхідності із завчасним, двомісячним, повідомленням про новий графік роботи.

Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити, не менш ніж за два місяці, співробітників з умовами та специфікою переведення на режим гнучкого робочого часу та забезпечити точний облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. Умови щодо завчасного повідомлення роботодавцем про новий графік роботи не розповсюджуються за умов передбачених частиною другою цієї статті.

У разі письмового погодження між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом не залежно від форми власності роботодавця, виходячи з структури робочого дня та встановленого облікового періоду кожного окремого працівника, повинен узгодити його час роботи з роботою інших працівників, шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви на відпочинок і харчування.

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

При порушенні прийнятого гнучкого робочого часу крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень працівники можуть переводитись на загальнозастосовуваний режим без завчасного, двомісячного повідомлення роботодавцем про таке переведення.

Умови щодо завчасного повідомлення роботодавцем про новий графік та умови роботи передбачені цією статтею не розповсюджуються за умов передбачених частиною другою цієї статті."

4) Доповнити статтями 60<sup>1</sup>, 60<sup>2</sup> наступного змісту:

#### **"Стаття 60<sup>1</sup>. Надомна робота**

Надомна робота - це така форма організації праці, коли оплачувана робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших заздалегідь обраних ним приміщеннях, які характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

При виконанні надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з власником або уповноваженим ним органом у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення власника або уповноваженого ним органу про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обрнтованим.

Працівник у разі неможливості виконувати роботу на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце за умови повідомлення власника або уповноважений ним орган не менше ніж за три робочих дні до такої зміни у

спосіб визначений трудовим договором про надомну працю. В такому випадку норми частини третьої цієї статті не застосовується.

При надомній роботі на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи та організації, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання надомної роботи не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи покладається на власника або уповноважений ним орган, якщо інше не передбачено трудовим договором.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про надомну роботу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу у письмовій формі. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Роботодавець зобов'язаний вести облік усіх працівників, яким вони надають роботу на дому, окремо жінок і чоловіків, а також реєстраційні листи робочих завдань, доручених працівникові, із зазначенням:

часу, відведеного для виконання завдань;

тарифних ставок оплати праці;

витрат, що виникли у працівника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації;

будь-яких утримань із заробітної плати, проведених відповідно до національного законодавства;

належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом із датою проведеної виплати.

Копія реєстраційного листа має надаватися працівникові, що працює поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Організація трудових процесів поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, допускається лише для осіб, які мають потрібні житлово-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт.

Житлово-побутові умови обстежують представники роботодавця за участю профспілкового органу, а у відповідних випадках - і представників санітарного й пожежного нагляду."

## **"Стаття 60<sup>2</sup>. Дистанційна робота**

Дистанційна робота - це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

При виконанні дистанційної роботи працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній 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.

За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом виконання дистанційної роботи може одночасно поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочих місцях у приміщеннях чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Особливості поєднання дистанційної роботи із роботою у приміщеннях чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу визначаються в трудовому договорі про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації і іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати компенсації за використання належних працівникам або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У випадку відсутності відповідного положення у трудовому договорі, забезпечення засобами роботи, пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями, які використовує працівник, покладається на власника або уповноважений ним орган, який забезпечує відповідне встановлення та технічне обслуговування, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Працівникові, який виконує дистанційну роботу має бути забезпечено гарантований період вільного часу для відпочинку (період відключення), при якому працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни

Працівник, може вимагати від власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тимчасовий, строком до 2-х місяців, перехід на дистанційну роботу у випадку, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може відмовити працівникові у такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не сумісне з виконуваною діяльністю та трудовою функцією працівника, а також якщо працівник не навів фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інше насильство мали місце.

Працівник, який має дитину віком до 3 років, або здійснює догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку може виконувати свою діяльність на умовах дистанційної роботи, якщо це сумісно з виконуваною діяльністю, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього ресурси та засоби.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи

іншого характеру умова про дистанційну роботу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу у письмовій формі. У такому випадку норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються".

5) Статтю 134 доповнити пунктом 10 наступного змісту:

"10) шкоди, завданою нестачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за договором про дистанційну або надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданого у користування обладнання та засобів, їх балансова вартість відраховується із сум, належних працівнику при звільненні відповідно до наказу (розпорядження) власника або уповноваженого їм органу."

6) Статтю 135<sup>1</sup> викласти в наступній редакції:

#### **"Стаття 135<sup>1</sup>. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність**

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку):

1) які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України

2) які виконують роботу за трудовим договором про дистанційну або надомну роботу та користуються обладнанням і засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими їм для виконання роботи."

7) Статтю 153 викласти в наступній редакції:

#### **"Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці**

На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган, крім випадків коли між працівником та власником або уповноваженим ним органом укладено трудовий договір про дистанційну роботу.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.

Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.

Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці і протипожежної охорони в межах використання працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органу.

Такі інструктажі (навчання) можуть бути проведені дистанційно із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відео зв'язку. В такому випадку підтвердження про проведення інструктажів (навчання) допускається шляхом обміну електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником."

2. У Законі України "Про охорону праці" (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., N 49, ст. 668, 2003 р., N 2, ст. 10):

1) Частину 2 статті 5 викласти в наступній редакції:

"Під час укладання трудового договору (крім трудового договору про дистанційну роботу та/або надомну роботу) роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору."

2) Статтю 13 доповнити новими частинами 15, 16 наступного змісту:

"При укладенні трудового договору про дистанційну роботу та/або надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці і протипожежної охорони в межах використання працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Такі інструктажі (навчання) можуть бути проведені дистанційно із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відео зв'язку. В такому випадку підтвердження про проведення інструктажів (навчання) допускається шляхом обміну електронними документами між роботодавцем та працівником."

3) Статтю 14 доповнити новою частиною 6 наступного змісту:

"При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу та/або надомну роботу працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу обране робоче місце має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами."

## II. Прикінцеві положення

1. Цей закон набирає чинності з дня наступного після його опублікування.

2. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців після опублікування цього Закону:

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

забезпечити приведення актів міністерств, інших органів виконавчої влади у відповідність із цим Законом.

Голова Верховної Ради  
України

Д. О. Разумков