



Трудовий кодекс України: що нового на роботі?

Можливий триваліший робочий день,
відеокамери в офісах,
бронювання місць для незахищених

Оксана СКРИПНИК

Як і що саме має намір змінити законодавець у сфері трудових відносин, звісно, породжує численні дискусії на телебаченні та в пресі. Політики, експерти, фахівці в галузі трудового права, представники профспілок аналізують запропонований проект Трудового кодексу України, порівнюють із чинним Кодексом законів про працю. Багато хто доходить висновку, що чинний, ухвалений далекого 1971 року, обстоє, здебільшого, права працівників, тоді як запропонований до розгляду у Верховній Раді проект Трудового кодексу складено на угоду роботодавцям.

Працюйте довше!..

Найбільше обурення в частині суспільства, що працює на підприємстві, викликала ч. 3 ст. 143 проекту: «Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин. За наявності письмової згоди працівника допускається встановлення **більшої тривалості щоденної роботи**, якщо характер та умови праці передбачають періоди, коли працівник перебуває на роботі у стані очікування часу початку виконання роботи та коли працівник має можливість відпочивати протягом зміни».

Ті, хто проект кодексу підтримує, пояснюють: ідеться про особливий характер праці, коли переривати виробництво недоцільно. Проте за нижнього стану правосвідомості та правової культури в українському суспільстві ледь не кожен роботодавець може стверджувати, що саме на його підприємстві чи в організації і є особливий характер праці. І не відповідатиме за це. Бо що таке «особливі умови», законодавчо не визначено. А ще «слизьке місце» — письмова згода працівника. За нинішньої складної обстановки на ринку праці «добровільну» згоду дають майже всі.

Далі — більше: ч. 4 цієї ж ст. 143 визначає: «Максимальна тривалість

роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 48 годин. Більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався, — нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав (при вахтовому методі організації робіт, на роботах, виконання яких залежить від природно-кліматичних умов тощо)». Тобто роботодавець матиме право одноосібно продовжити робочий тиждень своїм працівникам уже на законних підставах. Це підтверджує ч. 3 ст. 13 проекту: в разі, якщо колективний договір не укладено, за відсутності первинної профспілкової організації роботодавець самостійно приймає нормативні акти, якими й урегулюються всі питання.

Заради справедливості слід зазначити, що законодавець усе ж обмежує свободу нормотворчості власника підприємства. Так, згідно з положеннями ч. 2 ст. 13 проекту нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору, а також уста-

новчим документам роботодавця — юридичної особи.

Проектом визначено часові рамки для відпочинку та харчування: не менше 30 хвилин та не більше 2 годин. Чинний Кодекс законів про працю встановлює лише максимальну межу обідньої перерви — 2 години.

Кардинальних змін у сфері відпусток не передбачено. Новелою хіба що є запровадження такого її виду, як заохочувальна. Її надаватимуть за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав із частковим або повним збереженням заробітної плати.

Також піти у відпустку у зв'язку з доглядом за дитиною тепер зможе батько або інший член сім'ї, який фактично доглядає дитину. Для цього необхідно отримати довідку з місця роботи (навчання, служби) матері про те, що вона вийшла на роботу до досягнення дитиною трирічного віку й виплату допомоги у зв'язку з доглядом за дитиною їй припинено.

Обмежено право на отримання додаткової оплачуваної відпустки працівників із вищою освітою, які мають намір отримати ще один диплом. Адже вона надаватиметься лише в разі їх **направлення на навчання роботодавцем**.

...І з насолодою!

Новелою в трудовому законодавстві є запровадження гнучкого режиму робочого часу. При його застосуванні слід визначати час, коли працівник зобов'язаний перебувати на робочому місці та коли він має право на свій розсуд починати й за-

кінчувати роботу, а також перерву для відпочинку та харчування. Але має дотримуватися встановлена для цієї особи щоденна або щотижнева тривалість робочого часу чи норма робочого часу за певний обліковий період.

Набагато повніше законопроект розкриває поняття «сумісництво». Визначено, зокрема, його види — зовнішнє та внутрішнє, а також категорії осіб, праця яких за сумісництвом на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами

праці не допускається (вагітні жінки та особи, котрі не досягли вісімнадцятирічного віку). Проте оплачуватися праця сумісників буде, як і нині, за фактично виконану роботу.

Чинний Кодекс законів про працю в разі розірвання трудового договору з ініціативи власника обов'язково вимагає попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Майже ідентична норма міститься й у ст. 121 проекту. Але, читаючи документ далі, знаходимо ще одну (ч. 5 ст. 122), згідно з котрою «в разі звільнення працівника **всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації** (профспілкового представника) цей орган (представник) і працівник можуть звернутися до суду із заявою про поновлення працівника на роботі». Тобто думкою профспілки під час прийняття такого рішення все-таки можна знехтувати?

Але якщо адміністрація доведе, що працівник систематично не виконує трудових обов'язків, це, як і нині, буде підставою для розірвання трудового договору з ним з ініціативи роботодавця. До речі, законотворець уточнює, що «систематичне невиконання» передбачає щонайменше двічі протягом року застосування дисциплінарного стягнення, які на день порушення не зняті.

Утім, звільнення – найсуворіший вид покарання. Не канули в Лету й догани. На відміну від чинного Кодексу законів про працю проект передбачає додатковий вид впливу на порушників трудової дисципліни – зауваження, а вже потім дає в руки роботодавця такі «різочки», як догана та звільнення.

Ліро...

Науковець – анкета – рейтинг – доля

У відділі науково-методичного забезпечення інноваційної діяльності Інституту експериментальної патології, онкології і радіобіології ім. Р. Є. Кавецького НАН України створили анкету для визначення «цінності» наукового співробітника.

За кордоном для оцінювання індивідуальної наукової діяльності беруть до уваги, зокрема, публікації в усьвітньо відомих фахових виданнях. Позаяк українські вчені не мають змоги оплачувати розміщення своїх статей у таких виданнях, а атестаційні комісії не завжди дають об'єктивну оцінку, рейтинг намагаються обчислити. Знеособлена автоматизована система після введення всіх даних «видає» кінцевий бал. Тобто оцінку ефективності роботи будь-якого співробітника. Отриманий результат дає привід проаналізувати власні недопрацювання, краще спланувати той чи інший аспект своєї роботи.

За словами завідувачки відділу, а також ініціатора та популяризатора такої розробки Тетяни П'ятчаніної, анкета – унікальна, її аналогів в Україні нема. Розроблено систему рейтингового оцінювання індивідуальної наукової діяльності. Анкета заповнюється в он-лайн-режимі. До неї можна періодично вносити зміни, доповнювати даними про свої здобутки й у такий спосіб підвищувати власний рейтинг. Боротьба за рейтинг є боротьбою за виживання в конкурентному середовищі. І – без образ?!

О. С.

А для того, щоб зафіксувати порушення, роботодавцеві надається право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням про їх застосування. Інакше кажучи, камери спостереження на робочих місцях закон, у разі його прийняття, дозволитиме. Утім, проект лише закріплює реалії: у банках, магазинах такий нагляд давно практикують.

Проте поряд зі згаданими обмеженнями для працівників передбачено й гарантії. Позитивом є піклування законотворця про соціально незахищених українців, зокрема вагітних жінок, осіб із сімейними

обов'язками, які мають дітей віком до шести років, одиноких батьків і матерів, неповнолітніх, випускників вузів тощо. Зокрема, в разі прийняття закону заборонятиметься відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю чи наявністю дітей віком до 3 років або дитини-інваліда, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до 15 років (згідно з чинним кодексом – дитини віком до 14 років). Також виконавчі органи сільських, селищних, міських рад бронюватимуть на підприємствах робочі місця для таких категорій осіб. Але що саме розуміє законотворець під «бронюванням» та які гарантії його забезпечення, незрозуміло.

23

Теракт проти альпіністів

У Пакистані в ніч з 22 на 23 червня від куль терористів загинуло троє українських альпіністів. Відповідальність за теракт взяли на себе угруповання Талібан та «Джундалла».

Причини розправи над харків'янами невідомі. Припускають, що мотиви вбивства релігійні – відмова прийняти іслам. Проте Бадаві Кошаєв, одна з жертв терористів, був з мусульманської сім'ї. Інша версія – помста. Однак, за що мстилися українцям, які не брали участі в збройних конфліктах у Пакистані, – незрозуміло. Розслідують справу вітчизняні та пакистанські правоохоронці. Крім українців, убито також двоє словаків, два громадянина КНР, один नेपालець, громадянин Литви й американець – усього десять осіб.

О. С.

