

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: БАЖАНІ ЗМІНИ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ЇХ НЕОБХІДНОСТІ

© 2016 ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г.

УДК 331.101

Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Проект Трудового кодексу: бажані зміни та обґрунтування їх необхідності

У статті проаналізовано положення проекту Трудового кодексу та систематизовано рекомендації з його вдосконалення, які умовно розподілено на три групи: положення проекту Трудового кодексу, що не враховують принципові засади наук про людину; положення проекту Трудового кодексу, що суперечать необхідності соціального діалогу та можуть спричинити суттєве обмеження прав працівників; положення проекту Трудового кодексу, які можуть зумовити неоднозначність їх трактування, а отже, перешкодити балансу інтересів у соціально-трудових відносинах. Крім того, запропоновані зміни (рекомендації) поєднуються із коментарями щодо наслідків, якщо їх не буде враховано в остаточній редакції Кодексу. Як наслідок, розроблено пропозиції щодо внесення змін до проекту Трудового кодексу, які зможуть: забезпечити фаховий підхід до формулювання положень Кодексу; сформувати необхідний рівень захисту прав працівників, гідні для них умови праці; зменшити ризик виникнення правових колізій внаслідок неоднозначності тлумачення норм проекту Трудового кодексу.

Ключові слова: проект Трудового кодексу, норми праці, умови праці, відпустки, облік робочого часу, порядок проведення атестації, праця неповнолітніх.

Табл.: 14. **Бібл.:** 8.

Щетініна Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03680, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Світлана Григорівна – кандидат технічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03680, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

УДК 331.101

UDC 331.101

Щетинина Л. В., Рудакова С. Г. Проект Трудового кодекса: желаемые изменения и обоснование их необходимости

В статье проанализированы положения проекта Трудового кодекса и систематизированы рекомендации по его усовершенствованию, которые условно разделены на три группы: положения проекта Трудового кодекса, которые не учитывают принципиальные основы наук о человеке; положения проекта Трудового кодекса, противоречащие необходимости социального диалога и могущие повлечь существенное ограничение прав работников; положения проекта Трудового кодекса, которые могут вызвать неоднозначность их трактовки, а, следовательно, препятствовать балансу интересов в социально-трудовых отношениях. Кроме того, предлагаемые изменения (рекомендации) сочетаются с комментариями о последствиях, если они не будут учтены в окончательной редакции Кодекса. Как следствие, разработаны предложения по внесению изменений в проект Трудового кодекса, которые смогут обеспечить профессиональный подход к формулированию положений Кодекса; сформировать необходимый уровень защиты прав работников, достойные для них условия труда; уменьшить риск возникновения правовых коллизий в результате неоднозначности толкования норм проекта Трудового кодекса.

Ключевые слова: проект Трудового кодекса, статья, нормы труда, условия труда, отпуск, учет рабочего времени, порядок проведения аттестации, труд несовершеннолетних.

Табл.: 14. **Библ.:** 8.

Щетинина Людмила Валериевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03680, Украина)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Светлана Григорьевна – кандидат технических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03680, Украина)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

Shchetinina L. V., Rudakova S. G. The Draft of Labor Code: the Desired Changes, Substantiation for the Necessity

The article analyses provisions of the draft of Labor code and systematizes recommendations for its improvement, which are roughly divided into three groups: the provisions of the draft of Labor code, which do not take account of the fundamental bases of human sciences; the provisions of the draft of Labor code, contrary to the need for social dialog and eventually leading to a significant restriction of the rights of workers; the provisions of the draft of Labor code, which may cause ambiguity in their interpretations, and thus prevent from the balance of interests in the socio-labor relations. In addition, the proposed changes (recommendations) are combined with comments about the consequences if they will be not incorporated in the final version of the Code. As a result, proposals for amendments to the draft of Labor code has been developed, which will be able to: provide a professional approach to formulation of provisions of the Code; generate the necessary level of protection for workers' rights, as well as decent working conditions for them; reduce the risk of arising legal conflicts as results of the ambiguity of interpretation of the draft of Labor code.

Keywords: draft of labor code, article, labor standards, working conditions, leave, time tracking, order of procedure for conducting appraisal, work by minors.

Tabl.: 14. **Bibl.:** 8.

Shchetinina Ludmila V. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03680, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

Rudakova Svetlana G. – PhD (Engineering), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03680, Ukraine)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

Обговорення змісту проекту Трудового кодексу (далі – Кодекс) набуло неабиякої популярності внаслідок появи його нової редакції, яка суттєво відрізняється від попередньої версії. Патріотизм, оптимізм, можливість вільно висловлювати як, можли-

во, і відчай зумовили появу численних публікацій [1–8]. Учені та практики, зокрема О. Войнаровська, В. Савчук [2], О. Яриш [8], В. Кокіна [3], А. Бондарева [1], Н. Кондратьєва [4], використовують різні підходи до систематизації «помилки», «упущень», «суперечностей» у

проекті Кодексу. Серед найбільш поширених підходів – систематизація за трудовими сферами, наприклад, оплата праці, відпустки, робочий час, тощо, а також систематизація за привабливістю «нововведень» для сторін соціально-трудових відносин – роботодавців та працівників.

Однак, на нашу думку, дискусійні положення в Кодексі зумовлені не тільки «перетягуванням канату» роботодавцями, але й мають фахову природу. Тобто розробники Кодексу, можливо, припустилися «помилки» також внаслідок відсутності фахової підготовки у сфері управління працею. Тому *метою* статті є реалізація комплексного підходу до аналізу положень проекту Кодексу, що базується на поділі рекомендацій щодо його вдосконалення на три групи:

- ✦ положення Проекту Трудового кодексу, що не враховують принципові засади наук про людину, що призведе до втрати їх (положень) значення;
- ✦ положення Проекту Трудового кодексу, що суперечать необхідності соціального діалогу та можуть спричинити суттєве обмеження прав працівників;
- ✦ положення Проекту Трудового кодексу, які можуть зумовити неоднозначність їх трактування, а отже, перешкоджатимуть балансу інтересів у соціально-трудових відносинах.

1. Положення проекту Трудового кодексу, що не враховують принципові засади наук про людину, що призведе до втрати їх (положень) значення.

1.1. Відповідно до положень науки «Організація та нормування праці» робочий час поділяється на час продуктивної та непродуктивної роботи. Також робочий час може включати, крім часу регламентованих перерв, нерегламентовані перерви. Головним завданням використання категорії «робочий час» є нормування саме його продуктивної складової та регламентованих перерв. Тому в статті необхідно навести всі складові цієї частини робочого часу (табл. 1).

1.2. Відповідно до положень науки «Організація та нормування праці» нормування праці таких категорій персоналу, як фахівці, професіонали, технічні службовці, а також інші працівники з погодинною оплатою праці має свої особливості. Інтенсивність їх праці регулюється встановленням обсягу посадових обов'язків, для визначення якого використовується професійний термін

«нормоване завдання». Якщо в Кодексі не визначити категорії персоналу, яким встановлюються нормовані завдання, то може виникнути неоднозначність трактування положень цієї статті (табл. 2).

1.3. Норму підлеглості некоректно розглядати як норму обслуговування, оскільки мова йде не про обслуговування роботодавцем своїх підлеглих, а про виконання ним функцій управління. Тому відповідно до положень науки «Організація та нормування праці» норма підлеглості розглядається як самостійний вид норм. Крім того, некоректно вживати до працівників категорію «кількості». Якщо норму підлеглості розглядати як вид норми обслуговування, то величина її розрахунку може бути дуже приблизною і не відображати особливості конкретних організаційно-технічних умов (табл. 3).

1.4. Відповідно до положень науки «Організація та нормування праці», а також ст. 201 усі норми праці визначаються з урахуванням конкретних організаційно-технічних умов, тоді як в назві статті не вказано норм чисельності та норм підлеглості. Така редакція статті може негативно вплинути на точність визначення цих норм (табл. 4).

1.5. У Кодексі визначено лише поняття «шкідливих» і «небезпечних» умов праці, тоді як по тексту Проекту, а також у підзаконних нормативно-правових актах мова йде також про роботи з «важкими» умовами праці. Відсутність визначення важких умов праці може спричинити неоднозначність трактування положень Кодексу, де мова йде про важкі умови праці (табл. 5).

1.6. Відповідно до нових засад у сфері управління освітою, а також положень нових нормативно-правових актів у сфері освіти (наприклад, Закон України «Про вищу освіту», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікації», тощо) необхідно використовувати сучасну термінологію, зокрема замість «рівня кваліфікації» бажано використовувати «кваліфікаційний рівень», «рівень компетентності», «володіння компетенціями», тощо (табл. 6).

1.7. Відповідно до положень науки «Управління персоналом» поняття «кадровий резерв» формується не для всіх посад, а лише для ключових керівних посад. Використання поняття «кадровий резерв» для всіх посад може призвести до непродуктивних витрат часу працівників служб управління персоналу, які займатимуться веденням кадрового резерву навіть для посад, пошук

Таблиця 1

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|---|---|
| <p>Стаття 129. Визначення робочого часу та його склад</p> <p>2. До складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо</p> | <p>Стаття 129. Визначення робочого часу та його склад</p> <p>2. До складу <i>продуктивного</i> робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання, <i>час обслуговування та час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин</i></p> |

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|--|--|
| <p>Стаття 201. Норми праці</p> <p>1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності. Норми та інтенсивність праці регулюються також встановленням обсягу посадових обов'язків, визначенням роботодавцем працівникові трудового завдання відповідно до цих обов'язків. Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати</p> | <p>Стаття 201. Норми праці</p> <p>1. Норми праці встановлюються для регулювання інтенсивності праці працівників. До норм праці належать норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності (варто вказати ще норми підлеглості, нормовані завдання). <i>Інтенсивність праці професіоналів, фахівців, технічних службовців, а також інших працівників з погодинною оплатою праці</i> регулюються встановленням обсягу посадових обов'язків, <i>тобто визначенням працівникові нормованого завдання</i>. Норми праці не підлягають перегляду в разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати</p> |

Таблиця 3

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|---|--|
| <p>Стаття 201. Норми праці</p> <p>4. Норма обслуговування – кількість знарядь праці, одиниць устаткування, виробничих та інших потужностей, що їх повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов. Особливою формою норми обслуговування є норми управління, що визначають кількість працівників, підлеглих керівникові</p> | <p>Стаття 201. Норми праці</p> <p>4. Норма обслуговування - кількість знарядь праці, одиниць устаткування, виробничих та інших потужностей, що їх повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.</p> <p>5. <i>Норма підлеглості – оптимальна чисельність безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників, визначена для конкретних організаційно-технічних умов</i></p> |

Таблиця 4

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|--|---|
| <p>Стаття 204. Умови праці, що повинні враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування</p> | <p>Стаття 204. Умови праці, що повинні враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу), норм обслуговування, норм чисельності та норм підлеглості</p> |

Таблиця 5

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|---|---|
| <p>Стаття 272. Гарантії права на охорону праці</p> <p>3. З метою підвищеного захисту працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, жінок, інвалідів і неповнолітніх працівників понад загальні гарантії держава встановлює додаткові гарантії на охорону їх життя й здоров'я у процесі трудової діяльності.</p> <p>Стаття 281. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (у разі прийняття на роботу) і періодичного (протягом трудової діяльності) медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах ...</p> <p>Стаття 288. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок</p> <p>1. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах...</p> | <p><i>Роботи з важкими умовами праці – це роботи, пов'язані із значною інтенсивністю витрат працівником психічної або мускульної енергії внаслідок високої температури або вологості, надмірної запиленості чи заазованості повітря, інтенсивного шуму, вібрації, променевої енергії тощо</i></p> |

працівників на які не потребує застосування особливих технологій та є відносно легким (табл. 7).

2. Положення Проекту Трудового кодексу, що суперечать необхідності соціального діалогу та можуть спричинити суттєве обмеження прав працівників.

2.1. Необхідно, щоб редакція всіх статей щодо врегулювання питань з профспілковою організацією

(профспілковим представником, вільнообраним представником) або в колективному договорі була однаковою. Наприклад, чому у в ст. 142 (п. 2) мова йде про соціальний діалог через відносини з профспілковою організацією (профспілковим представником, вільнообраним представником) або регламентування домовленостей в колективному договорі, тоді як у ст. 136 допускається

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|--|---|
| Стаття 332. Атестація працівників 1. З метою перевірки професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності займаній посаді роботодавця, якщо це передбачено законом, може проводити періодичну атестацію працівників з дотриманням норм цього Кодексу | Стаття 332. Атестація працівників 1. З метою перевірки професійного, кваліфікаційного рівня та компетентності працівників (наявності та рівня розвитку компетенцій, необхідних для виконання роботи), їх відповідності займаній посаді роботодавця, якщо це передбачено законом, може проводити періодичну атестацію працівників з дотриманням норм цього Кодексу |

Таблиця 7

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|--|--|
| Стаття 338. Кадровий резерв 1. Кадровий резерв може створюватися для заміщення вакантних посад, а також для підготовки працівників до здійснення професійної кар'єри чи просування по службі | Стаття 338. Кадровий резерв 1. Кадровий резерв може створюватися для заміщення ключових керівних посад, а також для підготовки працівників до здійснення професійної кар'єри чи просування по службі |

відсутність колективного договору та відносин з представниками працівників, а роботодавець може самостійно приймати рішення? Це стосується цілого ряду статей Проекту: 136, 142, 155, 158, тощо (табл. 8).

2.2. Незрозумілим є механізм використання «щорічної основної трудової відпустки подовженої тривалості», оскільки її тривалість за деякими пунктами менша або дорівнює «щорічній основній трудовій відпустці мінімальної тривалості». Отже, необхідно в ст. 171 збільшити тривалість «щорічної основної трудової відпустки подовженої тривалості» (табл. 9).

2.3. Така редакція може зумовити суттєве обмеження прав працівників, оскільки роботодавець може

скористатися цією статтею для зменшення витрат на оплату праці конкретним працівникам на необмежений строк. Також роботодавець може використовувати положення статті на заохочення «потрібних» йому людей теж на необмежений строк (табл. 10).

2.4. Треба вказати іншу причину відпустки для працівників, які вже навчаються в аспірантурі, – складання кандидатських іспитів, захист дисертації, тощо. Якщо зміни не будуть внесені, то це може ускладнити отримання відпустки такими категоріями працівників, як аспіранти (табл. 11).

3. Положення Проекту Трудового кодексу, які можуть зумовити неоднозначність їх трактування,

Таблиця 8

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|--|---|
| Стаття 136. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень Стаття 142. Підсумований облік робочого часу Стаття 155. Перерви упродовж робочого дня (зміни) Стаття 158. Вихідні дні Стаття 142. Підсумований облік робочого часу 2. Підсумований облік робочого часу запроваджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/вільно обраними представниками (представником) працівників. У разі їх відсутності, це питання може бути врегульовано колективним договором. Стаття 136. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень 3. В юридичних особах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, колективним договором, а якщо такий договір не укладався нормативним актом роботодавця, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем, але не більше встановленої тривалості робочого тижня (статті 130 і 131 цього Кодексу). За відсутності первинної профспілкової організації (профспілкового представника) п'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем самостійно | Стаття 142. Підсумований облік робочого часу 2. Підсумований облік робочого часу запроваджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом/вільно обраними представниками (представником) працівників. У разі їх відсутності, це питання може бути врегульовано колективним договором. Стаття 136. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень 3. В юридичних особах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, колективним договором, а якщо такий договір не укладався нормативним актом роботодавця, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем, але не більше встановленої тривалості робочого тижня (статті 130 і 131 цього Кодексу) |

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|--|--|
| <p>Стаття 170. Щорічна основна трудова відпустка мінімальної тривалості</p> <p>1. Щорічна основна трудова відпустка встановлюється тривалістю не менш як 28 календарних днів за кожний робочий рік.</p> <p>2. Робочий рік відлічується від дати виникнення трудових відносин (стаття 30 цього Кодексу).</p> <p>Стаття 171. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості</p> <p>1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:</p> <p>1) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських структурних підрозділів інших підприємств, а також лісництв за списком робіт, професій і посад, що затверджується Кабінетом Міністрів України, тривалістю 28 календарних днів;</p> <p>2) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби тривалістю 30 календарних днів;</p> <p>3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, тривалістю 26 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше – 28 календарних днів;</p> <p>4) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам тривалістю до 56 календарних днів у порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;</p> <p>5) інвалідам I і II групи тривалістю 30 календарних днів, інвалідам III групи – 26 календарних днів; 6) особам віком до вісімнадцяти років тривалістю 31 календарний день.</p> <p>2. Законом може бути встановлена подовжена тривалість щорічної основної трудової відпустки для інших категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які працюють на території, що зазнала радіоактивного забруднення, та інших)</p> | <p>Стаття 171. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості</p> <p>1. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надається:</p> <p>1) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських структурних підрозділів інших підприємств, а також лісництв за списком робіт, професій і посад, що затверджується Кабінетом Міністрів України, тривалістю 30 календарних днів;</p> <p>2) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби тривалістю 30 календарних днів;</p> <p>3) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, тривалістю 30 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше – 32 календарні дні; ...</p> <p>5) інвалідам I і II групи тривалістю 30 календарних днів, інвалідам III групи – 30 календарних днів</p> |

Таблиця 10

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|--|--|
| <p>Стаття 187. Заохочувальні відпустки</p> <p>1. У порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати.</p> <p>2. Колективним договором, а якщо договір не укладався – нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати.</p> <p>3. За ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у частині другій цієї статті, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно</p> | <p>Стаття 187. Заохочувальні відпустки</p> <p>1. У порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати.</p> <p>2. Колективним договором, а якщо договір не укладався – нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з повним збереженням заробітної плати.</p> <p>3. За ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у частині другій цієї статті, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно.</p> <p>4. Максимальна тривалість заохочувальної відпустки не може перевищувати 14 днів.</p> <p>5. Працівник може відмовитися від використання заохочувальної відпустки</p> |

а отже, перешкоджати балансу інтересів у соціально-трудовах відносинах

3.1. Відсутня інформація про перелік робіт, які можуть завдати шкоди здоров'ю неповнолітніх осіб або призвести до негативних наслідків у їх моральному розвитку. За аналогією з подібними статтями Проекту пере-

ліки певних робіт, встановлюються Кабінетом Міністрів України (табл. 12).

3.2. Для запобігання неоднозначності тлумачення норми (ст. 334) необхідно встановити критерії визначення досвідченості працівника (табл. 13).

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|---|---|
| <p>Стаття 198. Право працівника на відпустку без збереження заробітної плати 14) працівникам, допущеним до складання <i>вступних іспитів</i> в аспірантуру з відривом або без відриву від роботи, а також працівникам, які навчаються без відриву від роботи в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план, – тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження навчального закладу або наукової установи та у зворотному напрямку</p> | <p>Стаття 198. Право працівника на відпустку без збереження заробітної плати 14) працівникам, допущеним до складання <i>вступних іспитів</i> в аспірантуру з відривом або без відриву від роботи, а також працівникам, які навчаються без відриву від роботи в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки <i>для складання іспитів та захисту дисертації</i>, – тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження навчального закладу або наукової установи та у зворотному напрямку</p> |

Таблиця 12

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|--|--|
| <p>Стаття 296. Вимоги щодо використання праці неповнолітніх осіб 7. Прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з роботами, виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю або призвести до негативних наслідків у моральному розвитку, забороняється</p> | <p>Стаття 296. Вимоги щодо використання праці неповнолітніх осіб 7. Прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з роботами, виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю або призвести до негативних наслідків у моральному розвитку, забороняється. <i>(Перелік таких робіт затверджується Кабінетом Міністрів України.)</i></p> |

Таблиця 13

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|--|--|
| <p>Стаття 334. Порядок проведення атестації 2. Атестаційна комісія утворюється у складі з досвідчених працівників, а також представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншого вільно обраного працівниками представника</p> | <p>Стаття 334. Порядок проведення атестації 2. Атестаційна комісія утворюється у складі з досвідчених працівників, а також представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншого вільно обраного працівниками представника. <i>Членами комісії можуть бути працівники відповідної сфери діяльності, які мають стаж роботи не менше 5 років за відповідною професією (спеціалізацією) та рівень кваліфікації, не нижчий ніж рівень кваліфікації, на який претендує кандидат</i></p> |

3.3. Для запобігання неоднозначності тлумачення норми необхідно чітко сформулювати назву локального нормативно-правового акта – службова записка (табл. 14).

розділу Трудового кодексу необхідною є участь фахівців з нормування та організації праці. Це сприятиме не тільки захисту інтересів працівників, а й дасть можливість

Таблиця 14

Бажані зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

| Поточна редакція положень Трудового кодексу | Нова редакція положень Трудового кодексу |
|---|---|
| <p>Стаття 336. Проведення стажування 6. Стажист за час проходження стажування повинен виконати індивідуальний план стажування. Після закінчення стажування стажист подає роботодавцю записку про стажування з висновками керівника структурного підрозділу щодо можливості використання стажиста за професією чи на посаді, де він проходив стажування</p> | <p>Стаття 336. Проведення стажування 6. Стажист за час проходження стажування повинен виконати індивідуальний план стажування. Після закінчення стажування стажист подає роботодавцю <i>службову записку</i> про стажування з висновками керівника структурного підрозділу щодо можливості використання стажиста за професією чи на посаді, де він проходив стажування</p> |

ВИСНОВКИ

Отже, на нашу думку, якщо метою є розробка сучасного Трудового кодексу, необхідно залучати не тільки представників профспілкового руху та роботодавців, але й фахівців у тих чи інших сферах управління працею. Тобто, якщо, наприклад, предметом соціально-трудових відносин є робочий час, то під час обговорення цього

роботодавцям уникнути «помилки», які можуть виявитися не на їх користь. Також, на наш погляд, не вірно і те, що в Трудовому кодексі як сторона соціально-трудових відносин не розглядається держава. Це є також упущенням розробників внаслідок їх непоінформованості щодо засад регулювання соціально-трудових відносин. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Бондарева А.** Новый трудовой кодекс: за что разрешили увольнять [Электронный ресурс] / А. Бондарева. – Режим доступа : <http://vesti-ukr.com/strana/123438-novyy-trudovoj-kodeks-za-chto-razreshili-uvolnjat>
2. **Войнаровская О.** Новый Трудовой кодекс: что изменится в отношениях работодателя и работника [Электронный ресурс] / О. Войнаровская, В. Савчук. – Режим доступа : <http://delo.ua/ukraine/novyy-trudovoj-kodeks-chto-izmenitsja-v-otnoshenijah-rabotodatel-306986>
3. **Кокина В.** Что нам готовит новый трудовой кодекс [Электронный ресурс] В. Кокина. – Режим доступа : http://www.vlasnasprava.info/ru/dozvil/labour.html?_m=publications&t=rec&id=1154
4. **Кондратьева Н.** Украинцев хотят превратить в рабов своих работодателей [Электронный ресурс] / Н. Кондратьева. – Режим доступа : <http://www.kopartners.com.ua/en/pr/elena-kibenko-komentiruet-dlya-tsn-proekt-trudovogo-kodeksa>
5. Мнение: Что таит в себе проект нового Трудового кодекса [Электронный ресурс] // Корреспондент.net от 29 июля 2015 г. – Режим доступа : <http://korrespondent.net/ukraine/politics/3544945-mnenye-chto-tayt-v-sebe-proekt-novoho-trudovoho-kodeksa>
6. Новый трудовой кодекс: за і проти [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ua/content/novii-trudovii-kodeks-za-proti>
7. Трудовой кодекс України: що нового? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bukinfo.com.ua/show/news?lid=67776>
8. **Яриш О.** Новый Трудовой кодекс: 5 важных речей, які необхідно знати [Электронный ресурс] / О. Яриш. – Режим доступа : <http://www.radiosvoboda.org/content/article/2738776.html>

REFERENCES

- Bondareva, A. "Novyy Trudovoy kodeks: za chto razreshili uvolnyat" [The new Labour Code: for what was allowed to fire]. <http://vesti-ukr.com/strana/123438-novyy-trudovoj-kodeks-za-chto-razreshili-uvolnjat>
- Kokina, V. "Chto nam gotovit novyy Trudovoy kodeks" [What are we preparing a new Labour Code]. http://www.vlasnasprava.info/ru/dozvil/labour.html?_m=publications&t=rec&id=1154
- Kondrateva, N. "Ukrainitsev khotyat prevratit v rabov svoikh rabotodateley" [Ukrainians want to turn into slaves of their employers]. <http://www.kopartners.com.ua/en/pr/elena-kibenko-komentiruet-dlya-tsn-proekt-trudovogo-kodeksa>
- "Mneniye: Chto tait v sebe proekt novogo Trudovogo kodeksa" [Opinion: What is fraught with a new draft of the Labour Code]. Korrespondent.net. <http://korrespondent.net/ukraine/politics/3544945-mnenye-chto-tayt-v-sebe-proekt-novoho-trudovoho-kodeksa>
- "Novyi Trudovyi kodeks: za i proty" [The new Labour Code: the pros and cons]. <http://www.kadrovik.ua/content/novii-trudovii-kodeks-za-proti>
- "Trudovyi kodeks Ukrainy: shcho novoho?" [Labor Code of Ukraine: what's new?]. <http://www.bukinfo.com.ua/show/news?lid=67776>
- Voynarovskaya, O. "Novyy Trudovoy kodeks: chto izmenitsya v otnosheniyakh rabotodatelay i rabotnika" [The new Labour Code: What will change in the relationship of employer and employee]. <http://delo.ua/ukraine/novyy-trudovoj-kodeks-chto-izmenitsja-v-otnoshenijah-rabotodatel-306986>
- Yarysh, O. "Novyi Trudovyi kodeks: 5 vazhlyvykh rechei, yaki neobkhidno znaty" [The new Labour Code: 5 important things to know]. <http://www.radiosvoboda.org/content/article/2738776.html>