



КИЇВСЬКА МІСЬКА ПРОФСПЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Україна, 01033, Київ, вул. Тарасівська, 6-А ЄДРПОУ 02670609 тел.:(044) 288-14-29, факс:(044) 235-10-30
<http://www.kmppoz.org> e-mail: kmppoz@ukr.net

Верховною Радою України розглядається ініційований Кабінетом Міністрів України проєкт Закону «Про працю» (реєстр. №2708 від 28.12.2019)

ЧОМУ ПРОФСПЛКА ВИСТУПАЄ ПРОТИ ПРОЄКТУ ЗАКОНУ ПРО ПРАЦЮ?

Проєкт закону про працю знижує існуючий рівень соціальних гарантій для працівників:

- ✘ скасовує державну гарантію мінімальної заробітної плати на рівні не нижче прожиткового мінімуму, індексацію заробітних плат та компенсацію працівникам частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати;
- ✘ встановлює для всіх категорій працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, важкими та небезпечними умовами праці єдиний розмір підвищення заробітної плати - 4 % (замість існуючого - від 4 до 24 % залежно від результатів атестації);
- ✘ зменшує кількість видів щорічних оплачуваних відпусток (не передбачає надання щорічних основних відпусток працівникам окремих професій з особливими умовами праці; щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; за особливий характер праці; відпусток працівникам, які мають дітей;
- ✘ соціальних відпусток), а також відпусток без збереження заробітної плати, які надаються в обов'язковому порядку;
- ✘ знижує мінімальну тривалість відпочинку: щоденного (з подвійної тривалості роботи у попередній зміні до 12 годин) та щотижневого (з 42 до 24 годин);
- ✘ погіршує умови, спрямовані на сприяння повноцінному відпочинку працівників (в частині надання другого дня щотижневого дня відпочинку, як правило, підряд із загальним вихідним днем);
- ✘ скасовує граничну норму застосування надурочних робіт (зараз не більше 120 годин протягом року);
- ✘ не передбачає вичерпного переліку випадків, коли допускається залучення працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні та святкові (неробочі) дні, а також відкликання з відпустки;
- ✘ зменшує у 5 разів мінімальний рівень оплати праці за роботу в надурочний час та у вихідні, святкові (неробочі) дні;

- ✘ зменшує у 1,5 рази мінімальний розмір оплати праці за роботу у нічний час; ⚡ скасовує заборону залучення жінок, які мають дітей віком до 3 років, до нічних та надурочних робіт;
- ✘ звужує коло працівників, які вважаються такими, що працюють у нічний час (до них належатимуть лише працівники, які працюють не менше ніж чотири години щоденного робочого часу та не менше ніж ¼ річної норми робочого часу в нічний час);
- ✘ погіршує існуючий рівень прав та гарантій для працівників з інвалідністю;
- ✘ зменшує розмір компенсації у разі звільнення працівника, який відмовляється працювати у змінених умовах праці; дозволяє звільнення працівників за ініціативою роботодавця без наведення будь-яких підстав; дозволяє встановлювати у трудовому договорі додаткові, порівняно із законодавством, підстави для звільнення;
- ✘ розширює передбачений законом перелік підстав, коли допускається укладення строкових трудових договорів; запроваджує особливі види трудового договору - короткостроковий (тривалістю до 2-ох місяців), про розірвання якого працівник попереджається всього за 3 дні та договір з нефіксованими робочим часом (працівник стає до роботи тільки за викликом роботодавця без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно);
- ✘ скасовує вичерпний перелік працівників, з якими може укладатися договір про повну матеріальну відповідальність; скасовує процедуру застосування дисциплінарних стягнень: працівник втрачає можливість доводити свою невинуватість у вчиненні порушення (завданні шкоди);
- ✘ скасовує заборону звільнення одиноких матерів; ⚡ пом'якшує матеріальну відповідальність роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником;
- ✘ не передбачає матеріальної відповідальності керівника за шкоду, завдану підприємству незаконним звільненням працівника тощо.

Держава самоусувається від регулювання трудових відносин, надаючи роботодавцю та працівнику право самостійно домовлятися про розмір заробітної плати, тривалість робочого часу та часу відпочинку, конкретні умови праці, перелік додаткових пільг та компенсацій.

Чи володіє кожен працівник достатніми знаннями, необхідними для ведення повноцінних переговорів з роботодавцем про конкретні умови трудового та колективного договорів?

**НІ! ДЛЯ ЦЬОГО В УСЬОМУ СВІТІ ІСНУЮТЬ ПРОФСПІЛКИ!
СТОП! АЛЕ ПРОФСПІЛКИ У ПРОЄКТІ ВЗАГАЛІ НЕ ЗГАДУЮТЬСЯ!
ЯК ЖЕ ТАК??? ДІЗНАЙСЯ БІЛЬШЕ!!!**

**ЗВЕРНИСЯ ДО СВОГО ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ!
ПОДІЛИСЯ З КОЛЕГАМИ!**