



Згідно законопроекту, новий Трудовий кодекс набуде чинності з 1 січня 2016 року. Але поки що це лише законопроект, який прийнятий у першому читанні.

Метою нового Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

Проект Трудового кодексу складається із дев'яти книг (368 статей), а також прикінцевих та перехідних положень.

Порівняно із діючим трудовим законодавством в законопроекті включено регулювання питань щодо:

- формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до їх честі й гідності у трудових правовідносинах;

- визнання цивільно-правових відносин трудовими;

- порядку укладення письмового трудового договору, його дії та припинення;

- уточнення щодо оплати праці за різних обставин виконання робіт, зокрема, у разі суміщення професій (посад), поділу робочого дня на частини, усунення дискримінації в оплаті праці за сумісництвом;

- установлення фінансової відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам та ін.

Зокрема, забороняється будь-яка дискримінація в сфері праці, зокрема пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, статі, політичних, релігійних і інших переконань, віку, стану здоров'я, підозри або наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного й майнового стану, місця проживання, участі в страйку (стаття 3).

Крім того, забороняється будь-яке зниження оплати праці за дискримінаційними ознаками (стаття 220).

Роботодавець має право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це обумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їхнє застосування.

Не дозволяється вставляти випробувальний термін вагітним жінкам й працівникам, які мають дітей віком до 3 років.

Про майбутнє звільнення у зв'язку зі скороченням роботодавець - суб'єкт малого підприємництва зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше, ніж за місяць (на даний час - 2 місяці).

Прописано також, що працівника може бути звільнено за розголошення державної таємниці, комерційної або іншої охоронюваної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення.

Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може бути меншою 12 годин.

Щодо відпусток, то встановлюється:

- щорічна основна відпустка - не менш як 28 календарних днів (зараз - не менше 24 днів);
- додаткова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу - тривалістю до 7 днів;

працівник може брати неоплачувану відпустку на строк до 3 місяців.

Відповідно до законопроекту, Трудовий кодекс набере чинності з 1 січня 2016 року.

Трудовий кодекс України буде застосовуватись до трудових відносин, що виникли після набрання чинності цим Кодексом.

Щодо трудових відносин, які виникли до набрання чинності, положення цього Кодексу застосовуватимуться до тих прав та обов'язків, що виникли або продовжують існувати після набрання ним чинності.

Окрім того, після набрання чинності раніше укладені трудові договори у формі контракту вважатимуться трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.

На даний момент є лише законопроект Трудового кодексу.

<http://legalans.com/articles/news/6647-rada-priynala-za-osnovu-noviy-trudoviy-kodeks.html>