

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи»

Зміст положення акта законодавства	Зміст відповідного положення проекту акта
Кодекс законів про працю України	
<p>Стаття 60¹. Надомна робота</p> <p>...</p> <p>Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми частини третьої цієї статті не застосовуються.</p> <p>Відсутня</p> <p>...</p> <p>Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах</p>	<p>Стаття 60¹. Надомна робота</p> <p>...</p> <p>Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми частини третьої цієї статті не застосовуються.</p> <p>Особливості направлення надомних працівників у службові відрядження встановлюються трудовим договором про надомну роботу.</p> <p>...</p> <p>Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це</p>

Зміст положення акта законодавства	Зміст відповідного положення проєкту акта
<p>надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.</p> <p>Відсутня</p>	<p>можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.</p> <p>У разі навчання дитини віком до 14 років у закладі загальної середньої освіти за дистанційною формою здобуття освіти (за розпорядчим документом керівника закладу), один з батьків (за їх вибором) може (за погодженням із роботодавцем, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби) працювати на умовах надомної роботи на період тривалості такого навчання.</p>
<p>Стаття 60². Дистанційна робота ...</p> <p>У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.</p> <p>Відсутня</p> <p>...</p> <p>Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до</p>	<p>Стаття 60². Дистанційна робота ...</p> <p>У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.</p> <p>При необхідності направлення працівника, що виконує роботу дистанційно, у службове відрядження, працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про своє поточне місце перебування будь-яким зручним способом, у тому числі із використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Особливості направлення дистанційних працівників у службові відрядження встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.</p> <p>...</p> <p>Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до</p>

Зміст положення акта законодавства	Зміст відповідного положення проєкту акта
<p>медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.</p> <p>Відсутня</p>	<p>медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.</p> <p>У разі навчання дитини віком до 14 років у закладі загальної середньої освіти за дистанційною формою здобуття освіти (за розпорядчим документом керівника закладу), один з батьків (за їх вибором) може (за погодженням із роботодавцем, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби) працювати на умовах дистанційної роботи на період тривалості такого навчання.</p>
<p>Стаття 121. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях</p> <p>...</p> <p>Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.</p> <p>Відсутня</p>	<p>Стаття 121. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях</p> <p>...</p> <p>Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.</p> <p>Правила щодо виплати компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями застосовуються також у разі постійного виконання працівником роботи згідно з укладеним трудовим договором за місцем проживання або в іншому</p>

Зміст положення акта законодавства	Зміст відповідного положення проєкту акта
	місці (надомна або дистанційна робота), що знаходиться в іншому, ніж роботодавець, населеному пункті, та здійснення поїздок до місцезнаходження роботодавця або в іншу місцевість. У таких випадках пункт вибуття та пункт повернення з відрядження встановлюється роботодавцем за погодженням із працівником під час узгодження маршруту поїздки та зазначається у наказі про відрядження.



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Третьякова Галина Миколаївна

Сертифікат: 26B2648ADD3032E1040000002E093100B14AAE00

Дійсний до: 20.12.2024 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
53д9/1-2023/243958 від 06.11.2023



1367757