

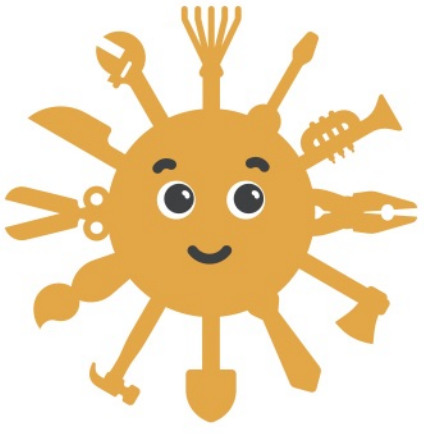
**ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!**

Дізнайтеся більше
на сайтах Держпраці:

www.dsp.gov.ua
www.pratsia.in.ua

НЕ ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ

**НЕ ЗАХИЩАЄ ПРАЦІВНИКА
ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**



**ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!**

Дізнайтеся більше
на сайтах Держпраці:

www.dsp.gov.ua
www.pratsia.in.ua

НЕ ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ

НЕ ПІДТРИМУЄ КРАЇНУ

Особливо зараз сплачені за кожного оформленого працівника податки – це внесок в економіку

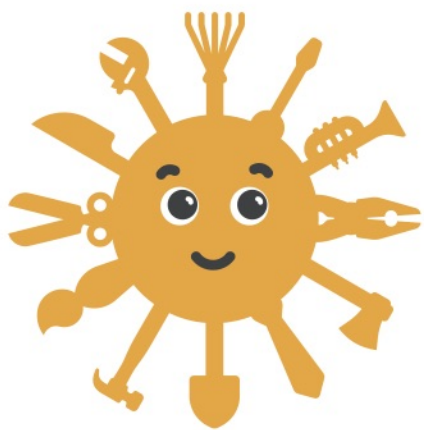
За підтримки МОП та при фінансуванні ЄС



Міжнародна
організація
праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ



**ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!**

Дізнайтеся більше
на сайтах Держпраці:

www.dsp.gov.ua
www.pratsia.in.ua

НЕ

ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ

НЕ

**ГАРАНТУЄ НАДХОДЖЕННЯ
ПОДАТКІВ ДО БЮДЖЕТУ**

НЕ

ПІДТРИМУЄ КРАЇНУ

За підтримки МОП та при фінансуванні ЄС



Міжнародна
організація
праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ



ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ = ТРУДОВІ ПРАВА І СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Задекларована праця —

оплачувана діяльність
за трудовим договором

Незадекларована праця —

оплачувана діяльність, яка
офіційно не оформлена або
оформлена частково



**Умови
праці**

Ви маєте безпечні та
здорові умови праці

Ризики при виконанні
роботи — на вас



**Посадові
обов'язки**

Зафіксовані в трудовому
договорі й посадовій
інструкції

Можуть змінюватися
на розсуд роботодавця



**Тривалість
робочого
тижня**

До 60 годин

На розсуд роботодавця



**Заробітна
плата**

Регулярна, не нижче мінімальної,
сплачені податки і єдиний
соціальний внесок

На розсуд роботодавця



**Штрафи
та інші
утримання
із зарплати**

Не передбачені за дисциплінарні
порушення, лише у випадку
прямої шкоди в обмеженому
розмірі

Поширена система штрафів
за запізнення, неефективне
виконання обов'язків



Відпустки

Оплачувана щорічна відпустка,
додаткові відпустки, відпустка
по догляду за дитиною тощо

На розсуд роботодавця



**Навчання й
підвищення
кваліфікації**

Право поєднувати навчання
з роботою зі збереженням
зарплати

На розсуд роботодавця



**Гарантії
і компенсації**

Виплати в разі хвороби,
народження дитини, нещасного
випадку, пов'язаного з роботою,
та професійного захворювання,
допомога по безробіттю, пенсія

На розсуд роботодавця



ЗМІНИ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ



Трудові договори

- Форма договору** за згодою
- Строкові на час воєнного стану** для нових працівників та для заміщення відсутніх
- Випробувальний термін** для всіх
- Тимчасове призупинення договору** за неможливості надання та виконання роботи через воєнні дії



Умови роботи

Тривалість робочого тижня

Нормальна може бути збільшена до **60 годин** для працівників критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням зарплати

Скорочена може бути збільшена до **40 годин** для працівників критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням зарплати (крім неповнолітніх)

Роботодавець може

- змінити умови й місце роботи для усунення наслідків бойових дій (у небезпечних зонах – лише за згодою)
- зупинити окремі положення колективного договору

Дозволені роботи (за згодою)



Жінки*

- важкі
- шкідливі
- небезпечні
- підземні



Працівники з дітьми



- нічні
- понаднормові
- у вихідні, святкові, неробочі дні
- відрядження



Вихідні

- 24 години** мінімум (крім неповнолітніх)
- Скасовано скорочені дні напередодні свят, перенесення святкових днів, святкові дні



Оплата праці

Підприємство працює своєчасно

Не працює після відновлення діяльності



Відпустки

Щорічні оплачувані

Тривалість, визначена в трудовому договорі (роботодавець може обмежити 24 календарними днями). Можлива відмова у відпустці за попередні роки

Неоплачувані (на прохання)

За угодою — необмежений термін
Переміщені особи — обов'язково 90 днів

Важливо!

Можлива відмова працівникам критичної інфраструктури крім декретних відпусток**



Звільнення

З ініціативи працівника

якщо є загроза*** – без попередження за 2 тижні

З ініціативи роботодавця

під час лікарняних і відпусток (окрім декретних**) – з першого робочого дня

* крім вагітних і жінок із дітьми до 1 року

** відпустка по вагітності та пологах та відпустка для догляду за дитиною до 3 років

*** за винятком працівників критичної інфраструктури або залучених до суспільно корисних робіт



ЯК ОФОРМИТИ НЕПОВНОЛІТНЬОГО ПРАЦІВНИКА



Крок 1

Перевірте документи:

- ✓ паспорт або свідоцтво про народження
- ✓ трудову книжку (за наявності)
- ✓ згоду одного з батьків або особи, що їх замінює (якщо працівнику 14–15 років)



Крок 2

Поінформуйте потенційного працівника про умови праці

на підприємстві та графік роботи, необхідність попереднього медичного огляду



Крок 3

Після проходження медогляду
**укладіть трудовий договір,
бажано у письмовій формі**



Крок 4

Видайте наказ (розпорядження) про прийняття на роботу:

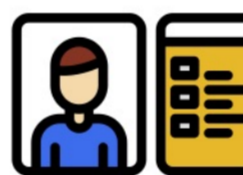
- у довільній формі
- за типовою формою № П-1



Крок 5

Внесіть відомості про прийняття неповнолітнього

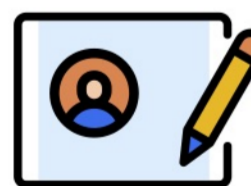
до Журналу обліку працівників, які не досягли 18-річного віку, зазначте дату народження



Крок 6

Повідомте Державну податкову службу України про прийняття працівника на роботу

за затвердженою формою в електронному чи паперовому вигляді. Надану інформацію вносять до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб



Крок 7

Пам'ятайте про належний кадровий облік:

- оформіть особову справу
- заповніть особову картку форми № П-2
- зробіть запис до трудової книжки, якщо вона є*
- проведіть вступні інструктажі, ознайомте з посадовими обов'язками та локальними нормативними актами (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку тощо)

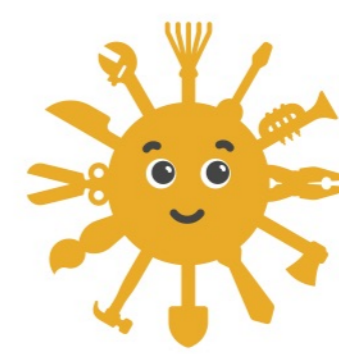


Крок 8

Відтепер неповнолітній працівник може розпочати роботу

Важливо! При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану може встановлюватися умова про випробування неповнолітнього працівника під час прийняття на роботу

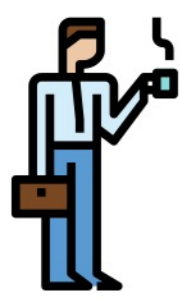
* Якщо неповнолітній працевлаштовується вперше, роботодавець повинен протягом 5 днів після прийняття на роботу оформити на нього трудову книжку на вимогу працівника. Зараз триває перехід на електронний облік



НАДОМНА Й ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: У ЧОМУ РІЗНИЦЯ?

Надомна робота

Що це?



Форма організації праці, за якої працівник виконує роботу за місцем проживання або в інших місцях поза приміщеннями роботодавця, де є закріплена зона, технічні засоби (інструмент, прилади, інвентар), необхідні для виробництва продукції, надання послуг та інших робіт

Чим регулюється

Кодекс законів про працю, стаття 60-1 КЗпП

Робоче місце



Фіксоване
Зміна — після погодження з роботодавцем

Робочий час



За загальним режимом роботи підприємства в межах норми (до 60 годин на тиждень)

Особливі вимоги до працівника



Наявність практичних навичок виконання роботи або можливість опанувати такі навички

Умови праці



Роботодавець забезпечує безпечні та нешкідливі умови праці

Інструктажі з охорони праці та пожежної безпеки



Проводиться роботодавцем у повному обсязі

Матеріально-технічне забезпечення



Роботодавець надає засоби виробництва, матеріали та інструменти, необхідні для роботи, або компенсує працівнику використання належних йому інструментів

Дистанційна робота

Форма організації праці, за якої працівник виконує роботу в будь-якому місці поза приміщеннями чи територією роботодавця та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій

Кодекс законів про працю, стаття 60-2 КЗпП

За вибором працівника

Можна змінити без інформування роботодавця. Може поєднуватися з роботою на території чи в приміщенні роботодавця

На розсуд працівника

в межах норми (до 60 годин на тиждень)

Немає

Працівник самостійно забезпечує безпечні та нешкідливі умови праці

Роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику

Важливо! За наявності шкідливих та небезпечних виробничих чинників дистанційна робота забороняється

Проводиться роботодавцем у межах використання працівником рекомендованих або наданих обладнання й засобів

Роботодавець надає обладнання, програмно-технічні засоби, засоби захисту інформації та інші засоби або компенсує працівнику використання належних йому або орендованих засобів