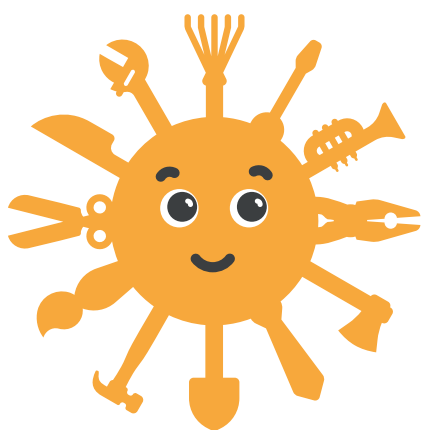




**ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!**

Дізнайтеся більше
на сайтах Держпраці:

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

НЕ ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ

**НЕ ЗАХИЩАЄ ПРАЦІВНИКА
ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

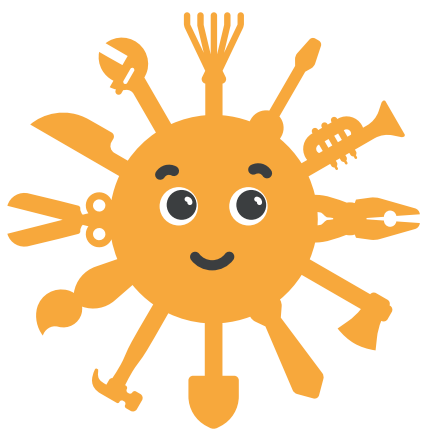
За підтримки МОП та при фінансуванні ЄС



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

**ЗАХИЩАЄ БІЗНЕС ПІД ЧАС
ВОЄННОГО СТАНУ**

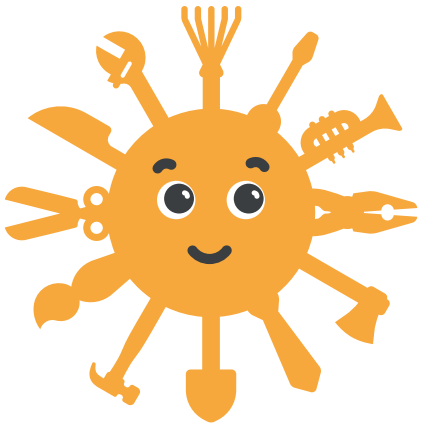
За підтримки МОП та при фінансуванні ЄС



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 ПІДТРИМУЄ КРАЇНУ

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

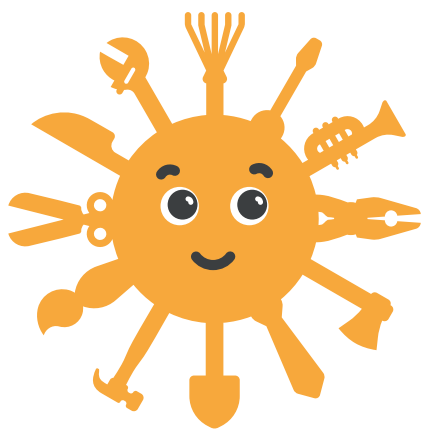
За підтримки МОП та при фінансуванні ЄС



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

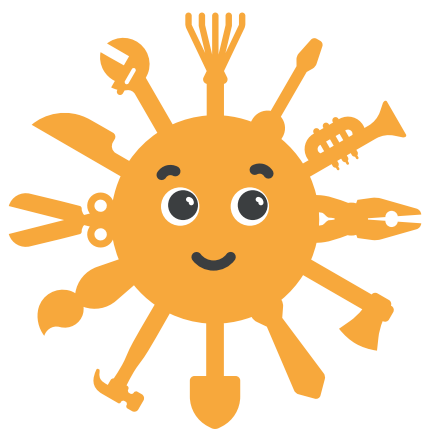
За підтримки МОП та при фінансуванні ЄС



Міжнародна
організація
праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ



**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 ВНУТРІШНЬО
ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ**

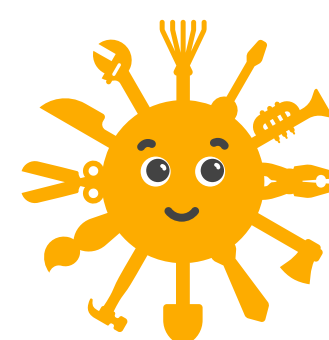
За підтримки МОП та при фінансуванні ЄС



Міжнародна
організація
праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ



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

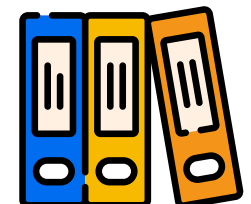
Після проходження медогляду
**укладіть трудовий договір,
бажано у письмовій формі**



Крок 4

Видайте наказ (розпорядження) про прийняття на роботу:

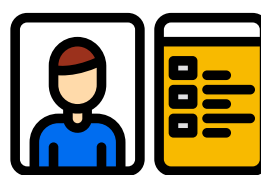
- у довільній формі
- за типовою формою № П-1



Крок 5

Внесіть відомості про прийняття неповнолітнього

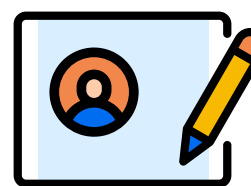
до Журналу обліку працівників, які не досягли 18-річного віку, зазначте дату народження



Крок 6

Повідомте Державну податкову службу України про прийняття працівника на роботу

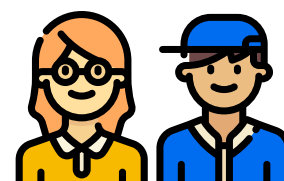
за затвердженою формою в електронному чи паперовому вигляді. Надану інформацію вносять до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб



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)



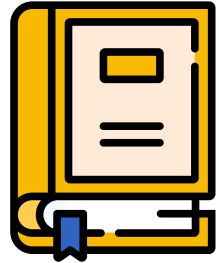
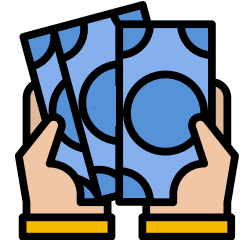
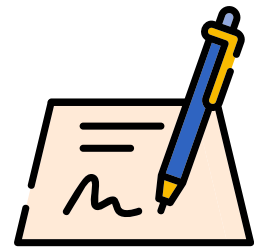
Крок 8

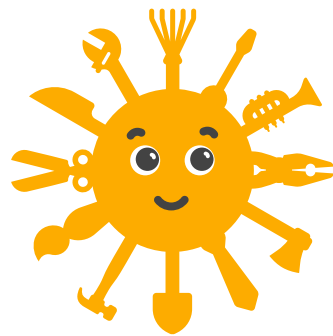
Відтепер неповнолітній працівник може розпочати роботу

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

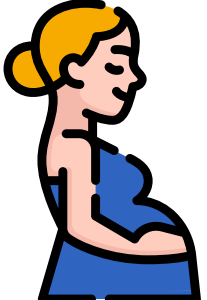
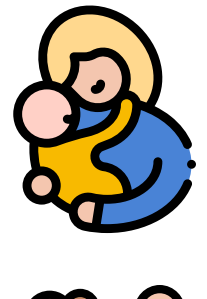
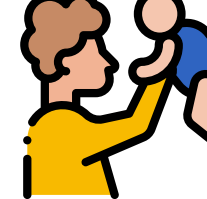
ЧИМ ВІДРІЗНЯЮТЬСЯ ТРУДОВИЙ І ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ДОГОВІРИ

	Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
	Хто укладає Працівник (фізична особа) і роботодавець (ФОП, юридична або фізична особа)	Замовник і виконавець (будь-які юридичні або фізичні особи)
	Чим регулюється Кодекс законів про працю України	Цивільний кодекс України
	Предмет договору Процес роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою	Кінцевий результат роботи або послуги, який можна виміряти
	Термін Може бути безстроковим, на визначений термін або час виконання певної роботи	Строковий
	Форма Усна й письмова	Лише письмова
	Вид оплати Зарплата — не менше мінімальної, щонайменше два рази на місяць	Винагорода — визначається договором, не залежить від мінімальної
	Умови виконання Працівник виконує роботу згідно з посадовими обов'язками та підпорядковується правилам внутрішнього розпорядку	Виконавець виконує роботу (надає послугу) , яку замовник має прийняти
	Запис у трудовій книжці Є	Немає
	Соціальні й трудові гарантії Відпустки, вихідні, завчасне попередження про звільнення	Не передбачені



ВІДПУСТКИ ДЛЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ПРАЦІВНИКІВ ІЗ ДІТЬМИ

ВИ МАЄТЕ НА ЦЕ ПРАВО, ЯКЩО ВАША ПРАЦЯ ЗАДЕКЛАРОВАНА!

Гарантії й пільги	Що означають	Хто має право
 Оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами**	70 календарних днів до пологів і 56 днів (або 70 днів у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнень) після пологів, починаючи з дня пологів	Вагітні жінки
 Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини*	До 14 календарних днів відразу після пологів	- Чоловік, дружина якого народила дитину - Батько дитини, який не одружений із матір'ю дитини, але проживає з нею разом - Бабуся, дідусь, або інший повнолітній родич дитини, який фактично доглядає за дитиною, мати чи батько якої є самотніми
  Відпустка для догляду за дитиною	До 3 років дитини** — за бажанням До 6 років — за медичними показаннями	- Мати або батько дитини - Бабуся, дідусь чи інші родичі дитини, які фактично доглядають за нею - Особа, яка всиновила чи взяла під опіку дитину - Один із прийомних батьків чи батьків-вихователів - Особа, яка виховує дітей до 14 років без матері*
 Одноразова оплачувана відпустка працівникам, які всиновили дитину (дітей)	56 календарних днів (70 календарних днів — при всиновленні двох і більше дітей)	Одна особа з подружжя, яке всиновило дитину
 Щорічна додаткова відпустка*	10 календарних днів (17 днів за наявності декількох підстав)	- Один із батьків двох або більше дітей до 15 років - Один із батьків дитини з інвалідністю - Один із батьків, які всиновили дитину - Мати (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи - Одинокa мати - Батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує її без матері (зокрема в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі) - Особа, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи - Особа, яка виховує дітей до 14 років без матері***

* — роботодавець може відмовити працівникам критичної інфраструктури

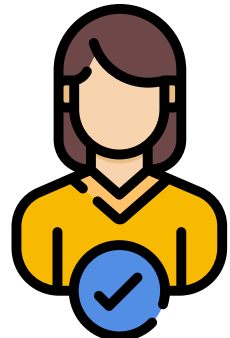
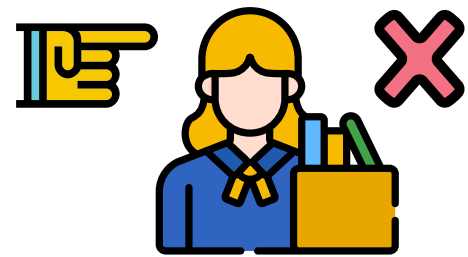
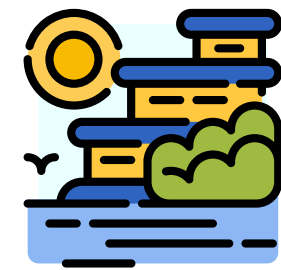
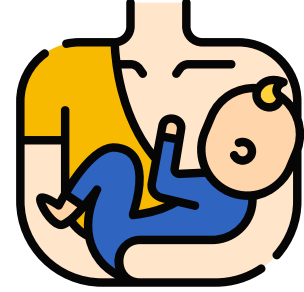
** — роботодавець не може відмовити у наданні відпустки по вагітності й пологах та для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку навіть працівникам критичної інфраструктури

*** — батьки, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни (піклувальники), один із прийомних батьків, один із батьків-вихователів.

Джерело: Кодекс законів про працю України (статті 56, 77, 174–186)

ТРУДОВІ Й СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ПРАЦІВНИКІВ ІЗ ДІТЬМИ

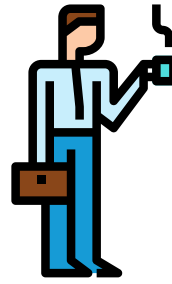
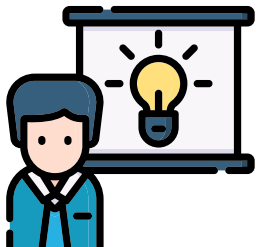
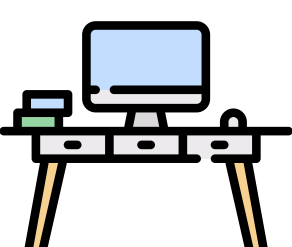
ВИ МАЄТЕ НА ЦЕ ПРАВО, ЯКЩО ВАША ПРАЦЯ ЗАДЕКЛАРОВАНА!

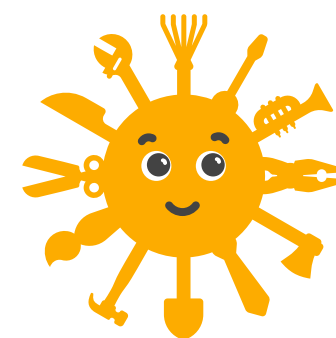
Гарантії та пільги	Що означають	Хто має право
 Гарантії при прийнятті на роботу	Відмова лише з об’єктивної причини, викладена в письмовій формі	- Вагітні жінки - Жінки з дітьми до 3 років - Одинокі матері з дітьми до 14 років або дітьми з інвалідністю - Особи, які виховують дітей до 14 років без матері*
 Легші й безпечні умови праці	Заборона працювати на підземних роботах	Праця під землею тільки за згодою
	Заборона нічної, понаднормової роботи, роботи у вихідні дні, відряджень	Тільки за згодою
	Неповний робочий час — на прохання працівника	- Вагітні жінки - Жінки з дітьми до 14 років або дітьми з інвалідністю - Жінки, які доглядають за хворим членом сім’ї - Особи, які виховують дітей до 14 років без матері*
	Переведення на легшу роботу	- Вагітні жінки - Жінки з дітьми до 3 років
 Заборона звільнення з ініціативи роботодавця	За ліквідації підприємства або закінчення строкового трудового договору — обов’язкове працевлаштування	- Вагітні жінки - Жінки з дітьми до 3 років (до 6 років, якщо дитина потребує домашнього догляду) - Одинокі матері з дітьми до 14 років або дітьми з інвалідністю - Особи, які виховують дітей до 14 років без матері*
 Путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, надання матеріальної допомоги	У разі необхідності роботодавець надає безплатно або на пільгових умовах, а також виплачує матеріальну допомогу	- Вагітні жінки - Жінки з дітьми до 14 років або дітьми з інвалідністю - Особи, які виховують дітей до 14 років без матері*
 Перерви для годування дитини	Додаткові 30 хвилин (60 хвилин, якщо дітей двоє й більше) кожні три години	Матері дітей до півтора року

* — батьки, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни (піклувальники), один із прийомних батьків, один із батьків-вихователів.

Джерело: Кодекс законів про працю України (статті 56, 77, 174–186)

НАДОМНА Й ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: У ЧОМУ РІЗНИЦЯ?

	Надомна робота	Дистанційна 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	Форма організації праці, за якої працівник виконує роботу в будь-якому місці поза приміщеннями чи територією роботодавця та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій
Чим регулюється	Кодекс законів про працю, стаття 60-1 КЗпП	Кодекс законів про працю, стаття 60-2 КЗпП
Робоче місце 	Фіксоване Зміна — після погодження з роботодавцем	За вибором працівника Можна змінити без інформування роботодавця. Може поєднуватися з роботою на території чи в приміщенні роботодавця
Робочий час 	За загальним режимом роботи підприємства в межах норми (до 60 годин на тиждень)	На розсуд працівника в межах норми (до 60 годин на тиждень)
Особливі вимоги до працівника 	Наявність практичних навичок виконання роботи або можливість опанувати такі навички	Немає
Умови праці 	Роботодавець забезпечує безпечні та нешкідливі умови праці	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
Інструктажі з охорони праці та пожежної безпеки 	Проводиться роботодавцем у повному обсязі	Проводиться роботодавцем у межах використання працівником рекомендованих або наданих обладнання й засобів
Матеріально-технічне забезпечення 	Роботодавець надає засоби виробництва, матеріали та інструменти, необхідні для роботи, або компенсує працівнику використання належних йому інструментів	Роботодавець надає обладнання, програмно-технічні засоби, засоби захисту інформації та інші засоби або компенсує працівнику використання належних йому або орендованих засобів



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

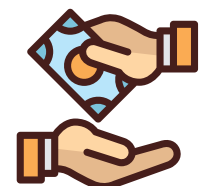
Можуть змінюватися
на розсуд роботодавця



**Тривалість
робочого
тижня**

До 60 годин

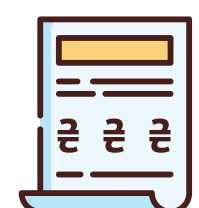
На розсуд роботодавця



**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

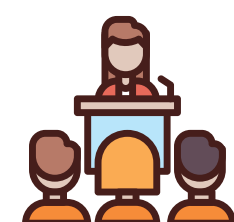
Поширена система штрафів
за запізнення, неефективне
виконання обов'язків



Відпустки

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

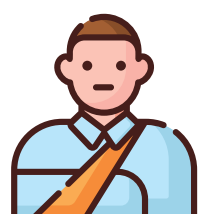
На розсуд роботодавця



**Навчання й
підвищення
кваліфікації**

Право поєднувати навчання
з роботою зі збереженням
зарплати

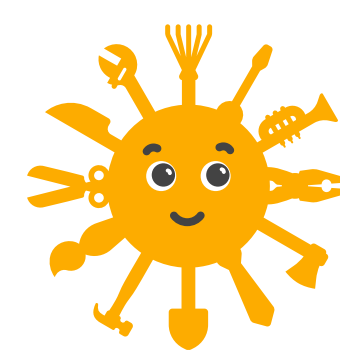
На розсуд роботодавця



**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

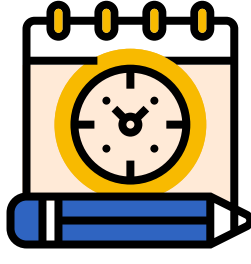


ЗМІНИ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ



Трудові договори

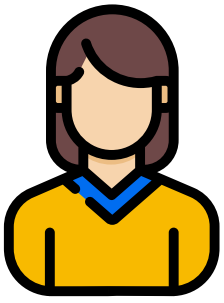
Форма договору	за згодою
Строкові на час воєнного стану	для нових працівників та для заміщення відсутніх
Випробувальний термін	для всіх
Тимчасове призупинення договору	за неможливості надання та виконання роботи через воєнні дії



Умови роботи

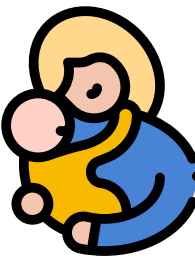
Тривалість робочого тижня	
до 60 годин	нормальна
до 50 годин	скорочена (працівники віком 16-18 років, працівники у шкідливих умовах праці)
Роботодавець може	
- змінити умови й місце роботи для усунення наслідків бойових дій (у небезпечних зонах – лише за згодою) - зупинити окремі положення колективного договору	

Дозволені роботи (за згодою)



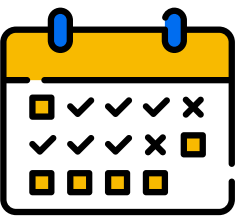
Жінки*

- важкі
- шкідливі
- небезпечні
- підземні



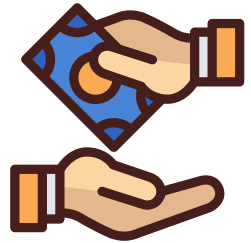
Працівники з дітьми

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



Вихідні

- 24 години мінімум
- Скасовано скорочені дні напередодні свят, перенесення святкових днів, святкові дні



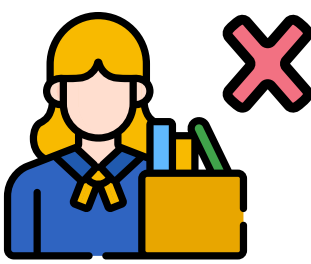
Оплата праці

Підприємство працює	своєчасно
Не працює	після відновлення діяльності



Відпустки

Щорічні оплачувані	24 дні
Неоплачувані (на прохання)	необмежений термін
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 пологам та відпустка для догляду за дитиною до 3 років

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

Джерело: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»