

Інформація з питань основних правил трудових відносин, ризиків і наслідків незадекларованої праці та трудової експлуатації

(лист МОН № 3/1585-24 від 08.03.2024)



Основні переваги офіційного працевлаштування для працівників, таких як право на заробітну плату не нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати (у тому числі доплати за роботу в несприятливих умовах праці, за роботу в нічний та надурочний час, інші виплати), право на одержання соціальних гарантій, передбачених законодавством для найманих робітників, зокрема на всі види відпусток (щорічну, додаткові, творчі, соціальні), на допомогу з тимчасової непрацездатності, включаючи догляд за хворою дитиною, на достроковий вихід на пенсію (якщо робота пов'язана зі шкідливими умовами праці), на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань, на одержання страхових виплат у випадку травм або професійних захворювань, а також наявність права на належні, безпечні умови праці та на отримання вихідної допомоги при припиненні трудового договору.

Незадекларовані працівники втрачають право на: гарантований розмір заробітної плати, яка виплачується не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів; на оплату щорічної основної відпустки тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік; на оплату додаткових відпусток за роботу із шкідливими та важкими умовами праці та відпустки за особливий характер праці; на оплату додаткових відпусток у зв'язку з навчанням; на оплату відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; на оплату додаткової відпустки працівникам, які мають дітей; на грошову компенсацію за всі не використані дні щорічної відпустки у разі звільнення працівника з роботи; на оплату за роботу у нічний та надурочний час, у святкові і неробочі дні, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника тощо; на оплату часу простою не з вини працівника; на суму індексації грошових доходів у зв'язку з підвищенням цін; на компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати; на вихідну допомогу при припиненні трудового договору; на допомогу по безробіттю, розмір якої залежить від офіційної середньомісячної заробітної плати; на збереження місця роботи та середньої заробітної плати за працівниками, які втратили працездатність у

зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням та на багато інших соціальних гарантій.

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Згідно чинного законодавства про працю не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження, забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Також забороняється залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові, забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Для працівників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих працівників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих працівників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення закладів загальної середньої або професійної (професійно-технічної) освіти, курсів, а також для тих, які пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватися знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця робітників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці здобувачів освіти закладів загальної середньої або професійної (професійно-технічної) освіти, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати здобувачам освіти доплати до заробітної плати.

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час, такі відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 Кодексу законів про працю України, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Вибірний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і роботодавець розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць

в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.



Трудовий договір: Твій пасок безпеки у світі праці

Порядок укладення трудового договору

Обов'язки працівника

1. Надати роботодавцю необхідні документи: паспорт або інший документ, що посвідчує особу, довідку про отримання реєстраційного номеру облікової картки платника податків, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.
2. Написати заяву на прийняття на роботу із зазначенням професії (посади) та дати початку роботи або підписати документ під назвою «Трудовий договір».
3. Ознайомитися із наказом про прийняття на роботу.
4. Пройти навчання з питань безпеки та гігієни праці, ознайомитися із правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором.
5. Можна приступати до роботи.



Обов'язки роботодавця



1. На підставі заяви працівника та поданих ним документів або підписаного трудового договору видати наказ про прийняття працівника на роботу із зазначенням професії (посади), дати початку роботи та умов оплати праці.
2. Повідомити податкову службу про прийняття працівника на роботу.
3. У випадках, передбачених законодавством, направити працівника для проходження попереднього медогляду (працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року).
4. Проінформувати працівника про:
 - місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків),
 - дату початку виконання роботи,
 - права та обов'язки, умови праці;
 - наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;
 - правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
 - проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
 - організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
 - тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
 - процедуру та строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.
5. Визначити працівнику робоче місце, забезпечити необхідними для роботи засобами.
6. Допустити працівника до роботи.



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
- відрадження



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

- 3 ініціативи працівника** якщо є загроза*** – без попередження за 2 тижні
- 3 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

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