Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

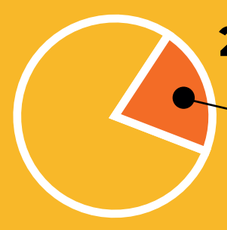
Щодо оформлення трудових відносин
і ваших прав телефонуйте (044) 288 10 00

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

МАСШТАБИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

16 млн 360,9 тисяч осіб
все зайняте населення віком 15–70 років

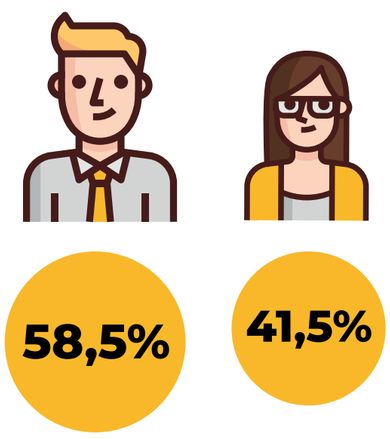
з них



3 млн 541,3 тисяч осіб
неформально зайняті*

станом на 2018 рік

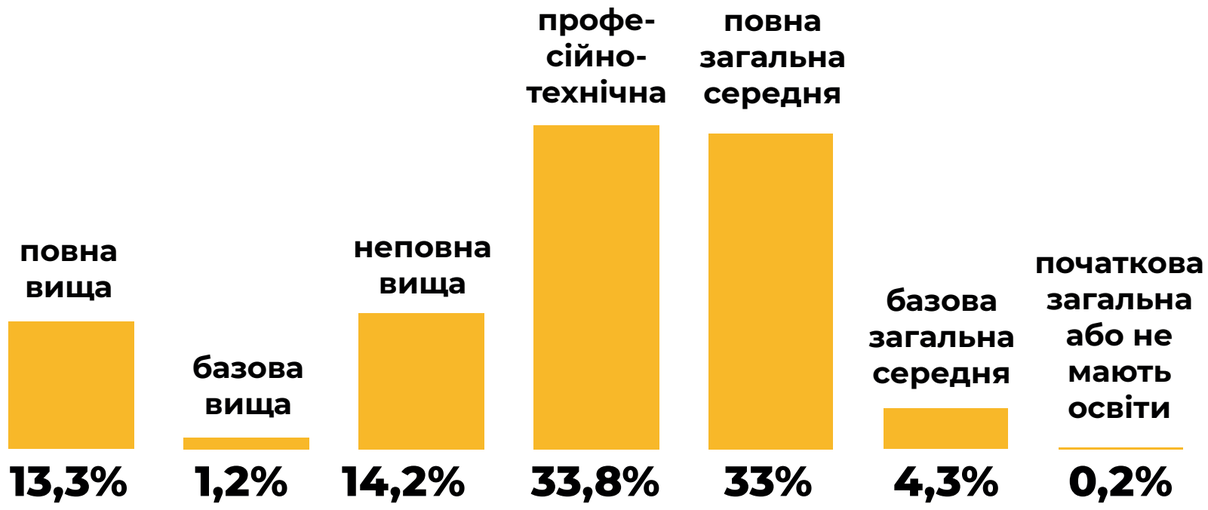
ЗА СТАТТЮ



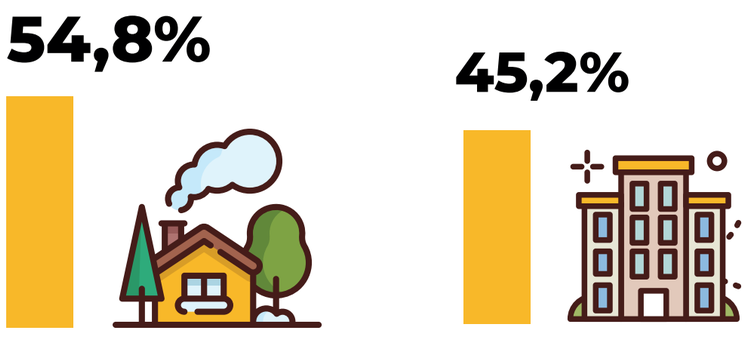
ЗА ВІКОМ

9,7% 15–24 роки
12,8% 25–29 років
14,6% 30–34 роки
12,5% 35–39 років
24,4% 40–49 років
20,4% 50–59 років
5,6% 60–70 років

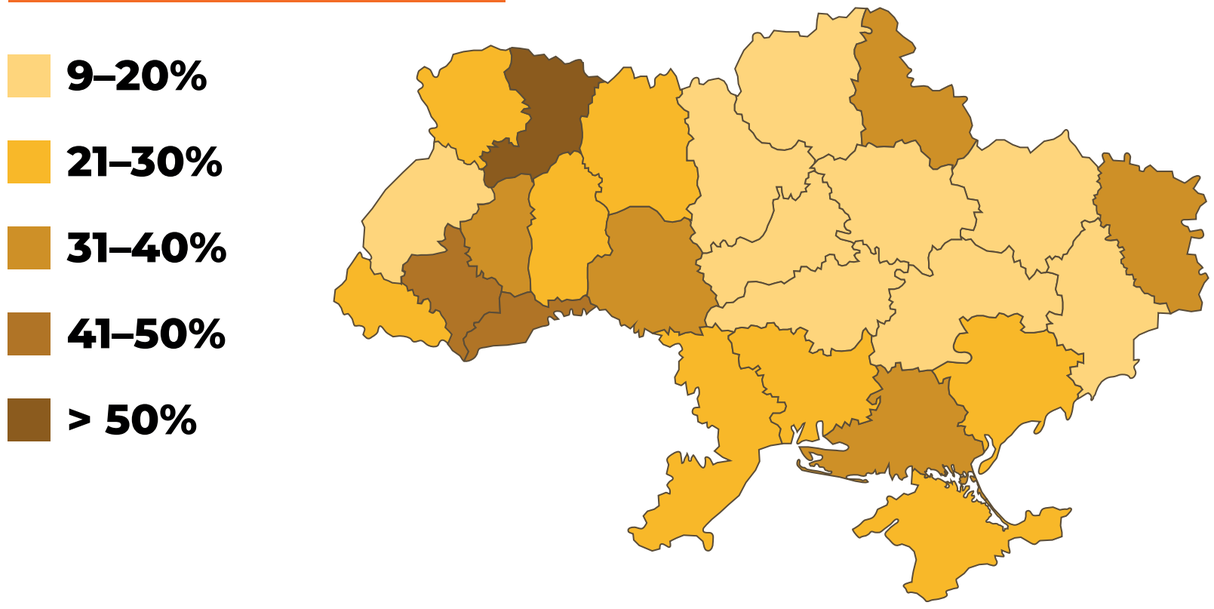
ЗА РІВНЕМ ОСВІТИ



ЗА МІСЦЕМ ПРОЖИВАННЯ



ЗА РЕГІОНАМИ



ЗА ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ

42,9%
Сільське, лісове або рибне господарство

18,2%
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів

15,9%
Будівництво

11,1%
Інше

5,5%
Промисловість

4,2%
Транспорт, складське господарство, поштова та кур’єрська діяльність

2,2%
Тимчасове розміщення й організація харчування

Приховування заробітної плати

Підміна трудових договорів іншими

Неоформлене сумісництво

Офіційних даних немає

* Враховуються дві найбільш поширені форми незадекларованої праці в Україні: неформальна зайнятість у формальному секторі та зайнятість у неформальному секторі

Джерело: Статистичний збірник Держстату «Економічна активність населення України 2018»

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

International Labour Organization

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

Щодо оформлення трудових відносин
і ваших прав телефонуйте (044) 288 10 00

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

НАСЛІДКИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Для працівника

- **Погані умови праці**
- **Немає компенсації** у разі хвороби чи нещасного випадку
- **Немає соціальних гарантій:** оплачувана відпустка, можливість навчатися, нормований робочий день
- **Немає офіційного трудового стажу**
- **Майже неможливо захистити себе** у разі конфлікту, відмови в оплаті праці чи незаконного звільнення

Для роботодавця

- **Недобросовісна конкуренція** на ринку
- **Низька продуктивність праці** через відсутність мотивації у працівників
- **Плинність кадрів**
- **Поганий імідж**
- **Труднощі з отриманням кредиту** та розширенням справи
- **Відсутність доступу** до іноземних ринків
- **Штрафи** за порушення законів

Для держави

- **Скорочення надходжень до держбюджету** і фондів соціального страхування
- **Нестача коштів** для надання держпослуг, сплати пенсій, лікарняних
- **Зменшення іноземних інвестицій**
- **Необхідність підвищення податків**
- **Нерозуміння реальної ситуації** на ринку праці

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

International Labour Organization

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

Щодо оформлення трудових відносин
і ваших прав телефонуйте (044) 288 10 00

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

ЯКІ Є ФОРМИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ?

В Україні найбільш поширені 5 форм незадекларованої праці:

	ЦЕ ПРО ВАС, ЯКЩО...
1 Неформальна зайнятість у формальному секторі	Ви працюєте на зареєстрованому підприємстві чи на фізичну особу-підприємця, але з вами не укладено трудовий договір
2 Зайнятість у неформальному секторі	Ви працюєте на незареєстрованих роботодавців
3 Приховування відпрацьованого часу та частини зарплати	Ви маєте трудовий договір, але частину зарплати отримуєте у «конверті»
4 Замасковане працевлаштування	Замість трудового договору ви уклали цивільно-правову угоду як фізична особа або угоду як фізична особа-підприємець
5 Незадекларованe сумісництво	Ви маєте офіційне місце роботи й додатково виконуєте роботу без трудового договору

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

International Labour Organization

Якщо ви вважаєте, що ваша праця не задекларована, повідомте про це Державну службу з питань праці:

www.dsp.gov.ua **(044) 288 10 00**

International Labour Organization

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Кампанія «Виходь на світло!»

реалізується в межах проєкту «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», який фінансується ЄС і виконується Міжнародною організацією праці.

Проєкт «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

спрямований на сприяння безпечній, здоровій та задекларованій праці в Україні. Очікуваним результатом у близькій перспективі є покращення дотримання Україною основних міжнародних та європейських норм із безпеки і здоров'я на роботі та трудових відносин.

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

Задекларована праця — це вигідно!

Дізнайтеся, які трудові права і гарантії ви маєте, якщо ваша праця задекларована

Задекларована праця —

це оплачувана діяльність у межах трудового договору. Щойно ви його підписали і стали найманим працівником, вас починає захищати трудове законодавство. Воно гарантує вам здорові та безпечні умови праці, оплачувані відпустки й лікарняні. Ви отримаєте допомогу в разі нещасного випадку на роботі, пільги, якщо маєте малолітніх дітей, а також захист від необґрунтованих штрафів та інших зловживань із боку роботодавця. Усього цього позбавлені працівники, чия праця **не задекларована.**

Що таке незадекларована праця?

Це законна оплачувана діяльність, яка повністю або частково не оформлена у відповідності до вимог законодавства. Іншими словами:

- Ви працюєте на зареєстрованому підприємстві чи на фізичну особу-підприємця, але з вами не укладено трудовий договір
- Ви працюєте на незареєстрованого роботодавця
- Ви маєте трудовий договір, але частину зарплати отримуєте «в конверті»
- Замість трудового договору ви уклали цивільно-правову угоду як фізична особа або фізична особа-підприємець
- Ви маєте офіційне місце роботи й додатково виконуєте роботу без трудового договору

ПАМ'ЯТАЙТЕ:

У відносинах «працівник–роботодавець» завжди укладається **трудовий договір.**

Цивільно-правова угода уклдається між фізичною/юридичною особою і незалежним підрядником.

Які переваги мають працівники, чия праця задекларована?

Гідні та безпечні умови праці
Роботодавець має перевіряти ваше робоче місце, надавати спецодяг і взуття, засоби індивідуального захисту, організовувати навчання з безпеки і здоров'я на роботі та медичні огляди.

Виконання посадових обов'язків
Ви виконуєте лише ту роботу, яка передбачена трудовим договором і посадовою інструкцією.

Нормований робочий час
До 40 годин на тиждень плюс два вихідних або один вихідний і робочі дні до 7 годин. А ще скорочений робочий день напередодні свят і вихідних. За понаднормову роботу — подвійна оплата.

Оплачувані відпустки
Не менше 24 днів на рік. Також є додаткові відпустки, відпустка для догляду за дитиною тощо.

Можливість навчатися
Навчайтеся в робочий час із збереженням зарплати.

Регулярна зарплата не нижче за мінімальну
Ви отримуєте зарплату не рідше двох разів на місяць і не пізніше, як за сім днів після закінчення періоду роботи.

Захист від необґрунтованих штрафів
Забудьте про штрафи за запізнення. Утримання із зарплати — лише у випадку прямої шкоди підприємству і лише в обмеженому розмірі.

Захист від незаконного звільнення
Вас мають попередити про звільнення та його причину за два місяці.

Страхові виплати в разі непрацездатності
Гарантії на випадок хвороби, нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання, допомога по безробіттю тощо.

Пенсія
Сплата єдиного соціального внеску в повному обсязі гарантуватиме гідне пенсійне забезпечення.

Хочете мати усі переваги задекларованої праці — пройдіть тест і з'ясуйте, чи перебуваєте ви у трудових відносинах.

- ☐ Ви виконуєте роботу в інтересах однієї організації/особи
- ☐ Ви обіймаєте певну посаду в організації
- ☐ Ви виконуєте роботу за визначеним графіком і на робочому місці
- ☐ Ви виконуєте роботу відповідно до наказів і під контролем замовника
- ☐ Ви не можете передати роботу іншим
- ☐ Ви дотримуєтеся правил внутрішнього трудового розпорядку
- ☐ Ви користуєтеся обладнанням, інструментами, матеріалами, приміщеннями замовника
- ☐ Ви отримуєте винагороду за процес роботи, а не за результат
- ☐ Ви не несете ризики, пов'язані з виконанням роботи
- ☐ Ви регулярно отримуєте винагороду в обмін на виконану роботу
- ☐ Ваша винагорода — єдине або основне джерело доходів
- ☐ Ви маєте щотижневі вихідні дні й щорічну відпустку
- ☐ Ви буваєте у відрядженнях за рахунок роботодавця
- ☐ Ви маєте питати дозволу в роботодавця про відгули, відпустки тощо

Обрали більше двох пунктів? Цілком можливо, що ви маєте трудові відносини з роботодавцем. У цьому разі ваша праця повинна бути задекларована.

Виникли питання щодо оформлення працівників?

Зверніться за консультацією до Державної служби України з питань праці:

www.dsp.gov.ua **(044) 288 10 00**

International Labour Organization

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Кампанія «Виходь на світло!»

реалізується в межах проєкту «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», який фінансується ЄС і виконується Міжнародною організацією праці.

Проєкт «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

спрямований на сприяння безпечній, здоровій та задекларованій праці в Україні. Очікуваним результатом у близькій перспективі є покращення дотримання Україною основних міжнародних та європейських норм із безпеки і здоров'я на роботі та трудових відносин.

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

Задекларована праця — це вигідно!

Дізнайтеся, як задекларовані трудові відносини з працівниками розвивають ваш бізнес

Задекларована праця —

це оплачувана діяльність у межах трудового договору. Щойно ви його підписали, маєте дотримуватися трудового законодавства. Воно зобов'язує роботодавця забезпечувати здорові та безпечні умови праці, нормований робочий час, регулярно сплачувати заробітну плату тощо. Усього цього позбавлені працівники, чия праця **не задекларована.**

Що таке незадекларована праця?

Це законна оплачувана діяльність, яка повністю або частково не оформлена у відповідності до вимог законодавства. Наприклад, замість трудового договору роботодавець уклав із працівником цивільно-правову угоду або частину зарплати сплачує у «конверті».

Коли треба укладати трудовий договір?

Між працівником і роботодавцем завжди укладається трудовий договір.

Роботодавцем може бути юридична особа, фізична особа та фізична особа-підприємець, які використовують найману працю.

Особа є працівником, якщо:

- ви призначаєте її на посаду з певними обов'язками
- ви визначаєте режим роботи та робочий час
- ви контролюєте, як, коли і де вона виконує роботу
- ви сплачуєте фіксовану погодинну, щотижневу або місячну зарплату
- ви платите за процес праці, а не за її результат
- ви надаєте матеріали та обладнання для виконання роботи
- ви надаєте вихідні дні та оплачувані відпустки тощо

Які переваги мають роботодавці, що декларують працівників?

Укладаючи трудові договори з працівниками, ви отримуєте безліч переваг:

Краща продуктивність праці

Ваші працівники задоволені та мотивовані. Вони рідше змінюють роботу, більш ініціативні, ніж працівники, чия праця не задекларована.

Зменшення прямих і непрямих витрат

Ви не несете збитки через нещасні випадки, зупинки виробництва, плинність кадрів, псування ділової репутації.

Кваліфікована команда

Офіційне працевлаштування, комфортні умови праці та соціальні гарантії допоможуть вам залучити та втримати досвідчених і висококваліфікованих фахівців.

Доступ до інвестицій і нових ринків

Ви можете брати кредити й залучати інвестиції для розширення бізнесу, знаходити міжнародних партнерів, експортувати товари та послуги до інших країн.

Імідж соціально відповідального бізнесу

Споживачі надають перевагу бізнесу, який опікується соціальними проблемами, працює чесно та відкрито.

Стабільні конкурентні переваги

Ви чесно конкуруєте за якістю послуг і ціною.

Стимули від держави

Створюючи нові робочі місця, ви можете отримати часткову компенсацію єдиного соціального внеску, зарплати і вартості навчання працівників.

Відсутність штрафів

Вам не загрожують штрафи за працівників, чия праця не задекларована.

Як правильно оформити працівника

Порядок оформлення трудових відносин із найманими працівниками однаковий для всіх роботодавців. Він включає три основні кроки:

- укладення трудового договору
- оформлення наказу (або розпорядження) про прийняття на роботу
- повідомлення Державної податкової служби

Яким є розмір штрафу за незадекларовану працю?

Не уклали трудовий договір із працівником? Будьте готові сплатити штраф.

Порушення	Штраф
Кодекс законів про працю України, ст. 265	
Ви допустили працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	**Попередження — для платників єдиного податку 1–3 груп** **10 мінімальних зарплат* (60 000 грн) за кожного працівника — для всіх інших**
Ви виплачували зарплату без нарахування та сплати ЄСВ і податків	
Ви оформили працівника на неповний робочий час при повній зайнятості	**30 мінімальних зарплат* (180 000 грн) за кожного працівника — при повторному порушенні протягом двох років — для всіх**
Ви не допустили інспектора праці до перевірки	**16 мінімальних зарплат* (96 000 грн)**
Кодекс України про адміністративні правопорушення, ст. 41	
Ви допустили працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	**Від 8500 до 17 000 грн** **Від 17 000 до 34 000 грн — при повторному порушенні протягом року**
Ви допустили до роботи іноземця або особу без громадянства на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування їхньої праці	
Кодекс України про адміністративні правопорушення, ст. 188-6	
Ви не допустили інспектора праці до перевірки або перешкоджали його діяльності	**Від 850 до 1700 грн**

* з 1 січня 2021 року становить 6000 грн на місяць

Дізнайтеся більше на www.dsp.gov.ua

Щодо оформлення трудових відносин і ваших прав телефонуйте (044) 288 10 00

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

РОЗМІРИ СТРАХОВИХ ВИПЛАТ ДЛЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ*

Виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

Допомога по тимчасовій непрацездатності

– захворювання або травми, не пов'язаної з роботою
– догляду за хворою дитиною та іншим членом сім'ї
– догляду за дитиною до 3 років або дитиною-інвалідом до 18 років у разі хвороби матері
– карантину

Залежно від страхового стажу, % середньої зарплати:

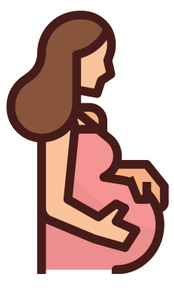
до 3 років **50%**

3–5 років **60%**

5–8 років **70%**

понад 8 років **100%**

особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, ветеранам війни, донорам **100%**



Допомога по вагітності та пологах

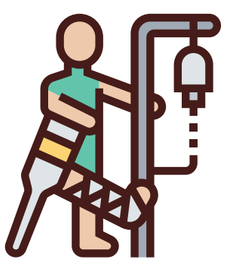
Протягом відпустки у зв’язку із вагітністю та пологами: 126, 140 або 180 днів

100% середньої зарплати

Допомога на поховання працівника

або особи на його утриманні
(крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку, пов’язаного з роботою)

Не менше розміру прожиткового мінімуму**



Виплати в разі нещасного випадку, пов’язаного з роботою, або професійного захворювання

Допомога у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю

до відновлення працездатності або встановлення інвалідності

100% середньої зарплати

Одноразова допомога в разі стійкої втрати професійної працездатності

або смерті потерпілого

17 прожиткових мінімумів для працездатних осіб***

Щомісячна страхова виплата в разі часткової чи повної втрати працездатності

Від 1 до 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб***

Виплата при тимчасовому переведенні на легшу нижчеоплачувану роботу

У розмірі середньо-місячного заробітку

Одноразова виплата у разі смерті потерпілого

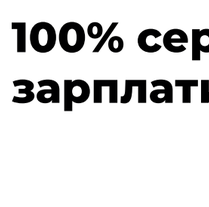
100 прожиткових мінімумів для працездатних осіб*** на сім'ю
та по 20 прожиткових мінімумів для працездатних осіб*** кожній особі, яка перебувала на утриманні потерпілого

Щомісячна страхова виплата в разі смерті потерпілого

25% середньо-місячного заробітку потерпілого,
але не вище 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб***

Відшкодування вартості ритуальних послуг, пов’язаних з похованням померлого

Вартість поховання потерпілого та пов’язаних з цим ритуальних послуг, не вище граничних розмірів витрат на поховання



Виплати допомоги по безробіттю

Залежно від страхового стажу, % середньої зарплати (але не менше мінімальної допомоги по безробіттю****)

до 2 років **50%**

2–6 років **55%**

6–10 років **60%**

понад 10 років **70%**

* на грудень 2019 року | ** з 1 грудня 2019 — 2027 гривень | *** з 1 грудня 2019 — 2102 грн. | **** з 01 січня 2019 року — 1 630 грн

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

International Labour Organization

ШТРАФИ ЗА ВИКОРИСТАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ У 2020 РОЦІ

Порушення	Штрафи
Кодекс законів про працю України, ст. 265	
Ви допустили працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	**Попередження — для платників єдиного податку 1–3 груп**
Ви виплачували зарплату без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків	**10 мінімальних зарплат* (60 000грн) за кожного працівника — для всіх інших**
Ви оформили працівника на неповний робочий час при повній зайнятості	**30 мінімальних зарплат* (180 000 грн) за кожного працівника — при повторному порушенні протягом двох років — для всіх**
Ви не допустили інспектора праці до перевірки вищезгаданих порушень	**16 мінімальних зарплат* (96 000 грн)**
Кодекс України про адміністративні правопорушення, ст. 41	
Ви допустили працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	**Від 8500 до 17 000 грн**
Ви допустили до роботи іноземця або особу без громадянства на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування їхньої праці	**Від 17 000 до 34 000 грн — при повторному порушенні протягом року**
Кодекс України про адміністративні правопорушення, ст. 188-6	
Ви не допустили інспектора праці до перевірки або перешкоджали його діяльності	**Від 850 до 1700 грн**

*** з 1 січня 2021 року становить 6000 грн в місяць**

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

Щодо оформлення трудових відносин
і ваших прав телефонуйте (044) 288 10 00

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

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 40 годин	На розсуд роботодавця
Заробітна плата	Регулярна, не нижче мінімальної, сплачені податки і єдиний соціальний внесок	На розсуд роботодавця
Штрафи та інші утримання з 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 для догляду за дитиною тощо	На розсуд роботодавця
Навчання й підвищення кваліфікації	Право поєднувати навчання з роботою із 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

*** — станом на грудень 2019 року**

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

International Labour Organization

Детальніше дивіться
на www.dsp.gov.ua

Номер для консультацій
(044) 288 10 00

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

ПЕРЕВАГИ ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ ВАШОГО БІЗНЕСУ

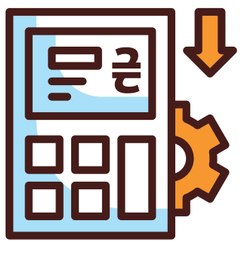
Укладаючи трудовий договір з працівниками, ви:

Підвищуєте продуктивність праці

Висока мотивація працівників = кращий результат

Стаєте цікавими для фахівців

Ви можете сформувати досвідчену та висококваліфіковану команду



Скорочуєте прямі та непрямі витрати

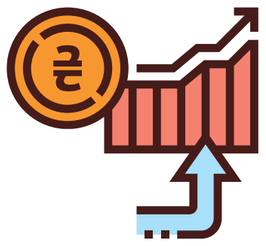
Ви не несете збитки через нещасні випадки, зупинки виробництва, плинність кадрів, псування ділової репутації

Отримуєте доступ до нових ринків

Ви можете експортувати товари та послуги до інших країн

Приваблюєте клієнтів й інвесторів

Ви збільшуєте продажі, можете брати кредити та залучати інвестиції, знайти міжнародних партнерів



Отримуєте фінансові стимули від держави

Вам частково компенсують єдиний соціальний внесок, зарплату і вартість навчання працівників

Сприяєте чесній конкуренції на ринку

Ви чесно конкуруєте
а якістю послуг і ціною —
довготривала стратегія

Уникаєте великих штрафів

Вам не загрожують фінансові санкції за незадекларованих працівників

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

International Labour Organization

Детальніше дивіться
на www.dsp.gov.ua

Номер для консультацій
(044) 288 10 00

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

ОФОРМЛЮЙТЕ ПРАЦІВНИКІВ ЗА 3 КРОКИ

Трудовий договір з працівниками укладають юридичні особи, фізичні особи та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю

До початку роботи працівника ви повинні:

Крок 1

Укласти з ним трудовий договір

в усній або письмовій формі

Крок 2

Видати наказ або розпорядження про прийняття на роботу

вкажіть посаду, оклад, умови роботи, тривалість робочого дня, випробувальний термін

Крок 3

Повідомити Державну податкову службу про прийняття працівника на роботу

за спеціальною формою

ТЕПЕР ПРАЦІВНИК МОЖЕ ПРИСТУПИТИ ДО РОБОТИ

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

International Labour Organization

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!

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 письмовий трудовий договір

Крок 4

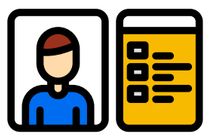
Видайте наказ (розпорядження) про прийняття на роботу:

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

Крок 5

Внесіть відомості про прийняття неповнолітнього

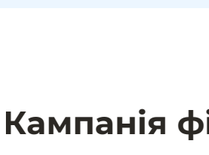
до Журналу обліку працівників, які не досягли 18-річного віку, зазначте дату народження



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! Випробувальний термін не встановлюється для осіб до 18 років

* 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

Джерело: Кодекс законів про працю (статті 24, 26, 48, 189, 191)

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

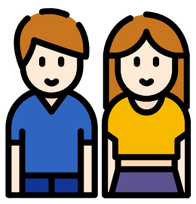
Міжнародна організація праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!

ПРАЦЯ НЕПОВНОЛІТНІХ:
ЩО НЕОБХІДНО ЗНАТИ



Дозволений вік

16–18 років	без обмежень
15–16 років	за згодою одного з батьків або особи, що їх замінює
14–15 років	у вільний від навчання час для виконання легкої роботи за згодою одного з батьків або особи, що їх замінює

Максимальна тривалість робочого часу

16–18 років	до 36 годин на тиждень
15–16 років	до 24 годин на тиждень
14–15 років	(на період канікул) — до 24 годин на тиждень

Протягом навчального року у вільний від навчання час — не більше половини робочого часу для відповідного віку

Особливі умови

- Медичний огляд при прийомі на роботу і щороку до 21 року
- Спеціальний облік із зазначенням дати народження
- Заробітна плата на рівні дорослого працівника
- Щорічна відпустка 31 день, додаткові навчальні відпустки

Заборонено

- Небезпечні й шкідливі умови праці
- Важка і підземна робота
- Нічна, понаднормова робота та робота у вихідні дні
- Відрядження

Додаткові гарантії

- Спеціальна квота на працевлаштування
- Перше робоче місце надається на термін не менше двох років
- Обмеження підстав для звільнення

Джерело: Кодекс законів про працю (статті 24, 26, 48, 189, 191)

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Міжнародна організація праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!

ЧИМ ВІДРІЗНЯЮТЬСЯ ТРУДОВИЙ І ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ДОГОВОРИ

	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	**Лікарняні, допомога з безробіття, відпустки, вихідні, завчасне попередження про звільнення**	**Не передбачені**

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Міжнародна організація праці

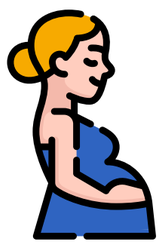
ПРЯМУЄМО РАЗОМ

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!

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 одинокими
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 I групи • **Одинока мати** • **Батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства** підгрупи А I 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 I групи • **Особа, яка виховує дітей до 14 років без матері***

* — 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)

Дізнайтеся більше про задекларовану працю:
https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Міжнародна організація праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!

ТРУДОВІ Й СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ПРАЦІВНИКІВ ІЗ ДІТЬМИ

ВИ МАЄТЕ НА ЦЕ ПРАВО, ЯКЩО ВАША ПРАЦЯ ЗАДЕКЛАРОВАНА!

Гарантії й 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*
	Відсутність випробувального терміну	• **Вагітні** жінки • **Одинокі матері з дітьми до 14 років** або дітьми з інвалідністю
Легші й безпечні умови праці	**Заборона працювати на підземних роботах**	• **Усі жінки**
	Заборона нічної, понаднормової роботи, роботи у вихідні дні, відряджень	• **Вагітні** жінки • Жінки **з дітьми до 3 років** • **Особи, які виховують дітей до 14 років** без матері* • **Жінки з дітьми від 3 до 14 років або дітьми з інвалідністю** — за бажанням можуть працювати понаднормово або їздити у відрядження
	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)

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Міжнародна організація праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ

ЄДНАЄМО ПОКОЛІННЯ ЗАРАДИ МАЙБУТНЬОГО

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

ПЕРЕВІРТЕ, ЧИ РОБОТОДАВЕЦЬ ЗАДЕКЛАРУВАВ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З ВАМИ

Крок 1

Зайдіть на Портал електронних послуг Пенсійного фонду України: portal.pfu.gov.ua або завантажте мобільний додаток «Пенсійний фонд»

Крок 2

Авторизуйтесь

· За КЕП – для власників кваліфікованого електронного підпису
· За Gov ID – за допомогою Bank ID, Mobile ID
· За логіном – необхідно звернутись до територіального органу ПФУ

Крок 3

Оберіть розділ «Дані з Реєстру застрахованих осіб», де зберігаються:

· Персональні дані
· Заробітна плата
· Електронна трудова книжка
· Листки непрацездатності тощо

Крок 4

Актуалізуйте дані

За відсутності даних або необхідності їхнього оновлення заповніть Анкету для зміни даних в Реєстрі застрахованих осіб, додавши необхідні документи

Крок 5

Надайте згоду на дистанційне інформування за телефоном або електронною поштою

Щомісяця отримуйте повідомлення про сплату ЄСВ роботодавцем і набутий страховий стаж

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Міжнародна організація праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ

ЄДНАЄМО ПОКОЛІННЯ ЗАРАДИ МАЙБУТНЬОГО

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

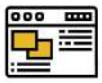
ЯК КОРИСТУВАТИСЯ ЕЛЕКТРОННОЮ ТРУДОВОЮ КНИЖКОЮ

Працівнику

Крок 1. **Зайдіть на Портал електронних послуг Пенсійного фонду України: portal.pfu.gov.ua**

Крок 2. **Увійдіть до особистого кабінету за допомогою КЕП***

Крок 3. **Оберіть у меню зліва пункт «Електронна трудова книжка».** Якщо ви його не бачите, натисніть на власні ПІБ у верхньому меню.



Крок 4. **Ознайомтеся з наявною інформацію.** Якщо деякі відомості про стаж відсутні, перейдіть до наступного кроку.

Крок 5. **Знайдіть розділ «Комунікації з ПФУ» й оберіть пункт «Відомості про трудову діяльність».**

Крок 6. **Заповніть форму звернення.**

Крок 7. **Натисніть «Додати файл», оберіть тип файлу і завантажте кольорову скан-копію паперової трудової книжки та інших документів або створіть електронний запис.**

Крок 8. **Зазначте, що ви згодні на передачу та обробку своїх персональних даних.**

Крок 9. **Підпишіть звернення КЕП і відправте до Пенсійного Фонду України.**

Крок 10. **Результати оцифрування можна переглянути в пункті особистого кабінету «Мої звернення».**

*КЕП — кваліфікований електронний підпис

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Міжнародна організація праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

ПФУ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ

ЄДНАЄМО ПОКОЛІННЯ ЗАРАДИ МАЙБУТНЬОГО

ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

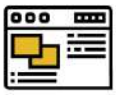
ЯК КОРИСТУВАТИСЯ ЕЛЕКТРОННОЮ ТРУДОВОЮ КНИЖКОЮ

Роботодавцю

Крок 1. Зайдіть на Портал електронних послуг Пенсійного фонду України: portal.pfu.gov.ua

Крок 2. Увійдіть до особистого кабінету страхувальника за допомогою КЕП* роботодавця

Крок 3. Зайдіть у розділ «Комунікації з ПФУ» й оберіть пункт «Відомості про трудову діяльність робітника»



Крок 4. Зазначте реєстраційний номер облікової картки платника податків працівника та його ПІБ

Крок 5. Заповніть форму звернення

Крок 6. Натисніть «Додати файл», оберіть тип файлу і завантажте кольорову скан-копію паперової трудової книжки та інших документів

Крок 7. Підпишіть звернення КЕП і відправте до Пенсійного Фонду України

Крок 8. Результати оцифрування можна переглянути в пункті особистого кабінету «Мої звернення»

*КЕП — кваліфікований електронний підпис

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Міжнародна організація праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!

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 норм (до 40 годин на тиждень)	**На розсуд працівника** в межах норм (до 40 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

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Міжнародна організація праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

Дізнайтеся більше
на www.dsp.gov.ua

ВИХОДЬ
НА СВІТЛО!

ПАМ’ЯТКА РОБОТОДАВЦЮ: ЯК СТВОРИТИ БЕЗПЕЧНІ Й ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

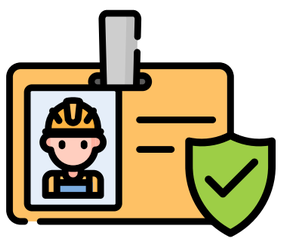
Інформування працівників

При прийнятті на роботу **поінформуйте працівників про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих чинників, можливий вплив на здоров’я, а також про передбачені пільги** й компенсації за роботу в таких умовах.

Перед початком самостійної роботи проведіть вступні інструктажі.

Обов’язкові медогляди

Для важких робіт і робіт підвищеної небезпеки, водіїв транспортних засобів, неповнолітніх та інших категорій працівників **обов’язкові попередній і періодичні медогляди проводяться коштом роботодавця.**



Страхування від нещасного випадку і профзахворювань

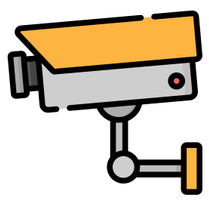
У разі шкоди здоров’ю працівника або смертельного випадку **відшкодування потерпілим або їхнім родичам надає Фонд соціального страхування та роботодавець,** якщо це зазначено в колективному/трудовому договорі.

Пільги й компенсації

За важкі й шкідливі умови праці ви маєте надавати працівнику: лікувально-профілактичне харчування, молоко, газовану солону воду; оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення; скорочений робочий час; додаткову оплачувану відпустку.

Засоби індивідуального захисту

Забезпечте працівників спеціальним одягом і взуттям, засобами для захисту голови, органів дихання та інших частин тіла, а також мийними і знешкоджувальними засобами.

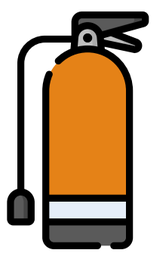


Служба охорони праці на підприємстві

Якщо маєте **50 і більше працівників — створіть службу охорони праці**.
Менш ніж 50 працівників — ці функції можуть виконувати **підготовлені особи за сумісництвом.**
Менш ніж 20 працівників — можете залучати **сторонніх фахівців на договірних засадах.**

Атестація робочих місць

Обов’язкова для підприємств, де технологічний процес, обладнання, матеріали є потенційним **джерелом шкідливих і небезпечних виробничих чинників.**



Навчання й перевірка знань працівників з охорони праці

Розробіть правила виконання робіт і поведінки працівників на робочих місцях. **Проводьте навчання з охорони праці, надання першої медичної допомоги, дій у разі аварії.**

Запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням

Впроваджуйте **прогресивні технології та кращий досвід з охорони праці. Забезпечуйте належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування,** стежте за їхнім технічним станом. Розслідуйте та ведіть облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Джерело: Закон України «Про охорону праці»
станом на грудень 2021 року

За додатковою інформацією звертайтеся до Державної служби України з питань праці

Кампанія фінансується ЄС та виконується Міжнародною організацією праці

Міжнародна організація праці

ПРЯМУЄМО РАЗОМ