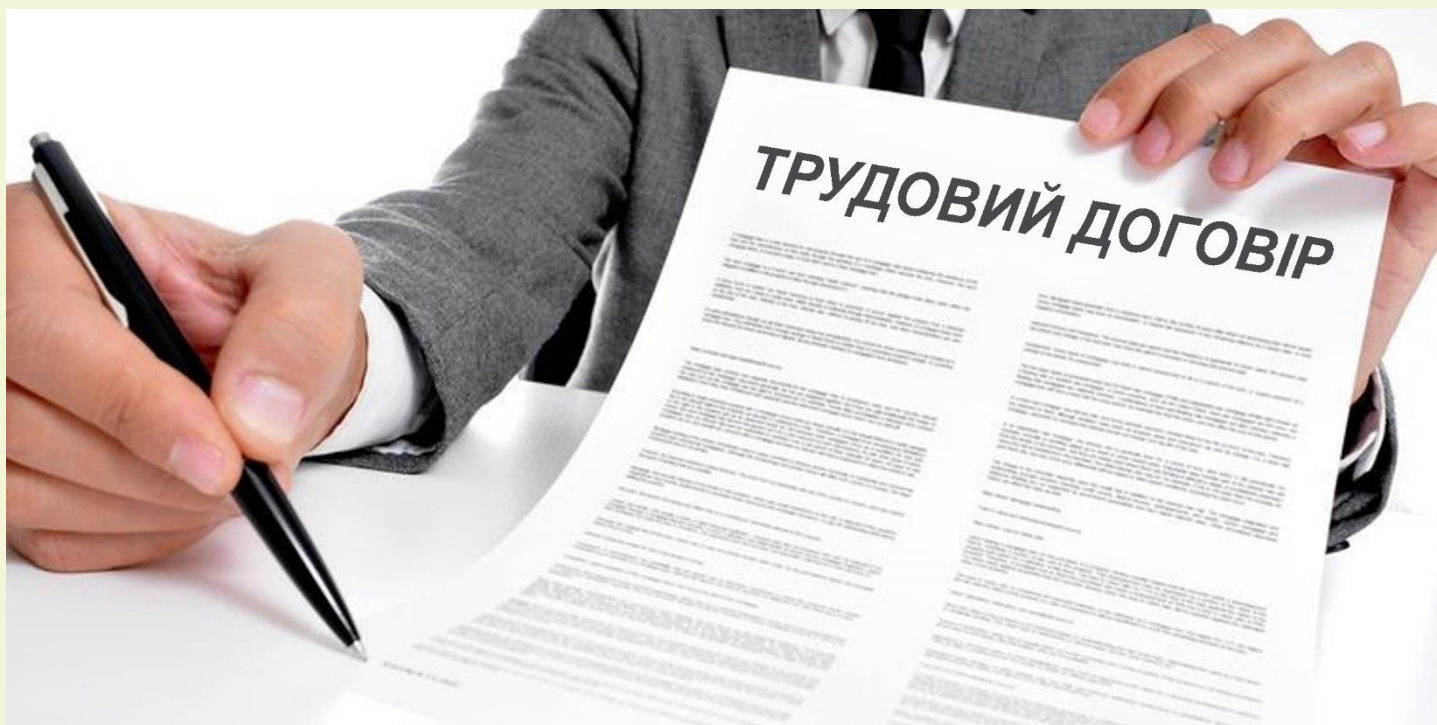




# ПАМ'ЯТКА

Що треба знати працівнику  
про спрощений режим трудових відносин




Роботодавець може запропонувати укласти письмовий трудовий договір зі спрощеним режимом:

- 1) якщо середня кількість працівників підприємства за звітний період (календарний рік) складає не більше 250 осіб;
- 2) якщо Ваш розмір заробітної плати за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати (станом на 1.10.2022 – 53 600 грн).

**Спрощений режим трудових відносин  
носить тимчасовий характер  
і діє до закінчення (припинення) воєнного стану.**

**Роботодавець  
пропонує укласти  
трудоий договір  
зі спрощеним  
режимом**



**1. Вам не обов'язково погоджуватися, договір укладається лише на добровільних засадах.**

**2. Уважно ознайомтеся із запропонованими умовами, оцініть їх – чи не погіршують вони Ваші нинішні умови праці, колективний договір підприємства та трудове законодавство.**


**3. Не поспішайте підписувати договір, зверніться до профкому, спеціалісти якого допоможуть Вам розібратися в юридичних нюансах договору.**

**4. Якщо запропоновані умови є менш сприятливими і не підходять Вам, відмовтеся від укладання такого трудового договору. Роботодавцю заборонено примушувати працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких не досягнуто взаємної згоди.**

**Пам'ятайте!**

**Якщо Ви підпишете трудовий договір, а згодом з'ясується, що певні умови порушують Ваше право на справедливі умови праці, за захистом доведеться звертатися до суду.**

**Роботодавець  
пропонує укласти  
строковий  
трудоий договір  
зі спрощеним  
режимом**



**1. Строковий трудовий договір може укладатися лише за згодою працівника. Такий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи.**

**2. Якщо Ви погоджуєтесь на строковий трудовий договір, наполягайте на внесенні до трудового договору умов його продовження: «якщо після закінчення строку трудового договору жодна зі сторін не вимагає його припинення, дія цього договору продовжується на невизначений строк».**

**Пам'ятайте!**

**Якщо строковим трудовим договором за спрощеним режимом не визначено умов його поновлення, він вважається припиненим у визначений в договорі строк або після завершення виконання робіт.**

**В трудовому договорі обов'язково зазначаються його істотні умови, зокрема:**

- **місце роботи (структурний підрозділ);**
- **дата набрання чинності трудовим договором, його строк;**
- **посадові обов'язки за професією;**
- **умови оплати праці (тарифної ставки або окладу, доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати, оплата роботи в нічний та надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні);**
- **режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, роботи в нічний та надурочний час;**
- **тривалість основної щорічної відпустки, додаткових відпусток, порядок їх надання (розміри їх оплати);**
- **умови праці, гарантії і компенсації за роботу із шкідливими та/або небезпечними умовами праці (за наявності), їх характеристика;**
- **строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;**
- **порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником;**
- **порядок та строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення);**
- **умови та порядок внесення інших змін до трудового договору, а також порядок та форма інформування про зміну трудового договору;**
- **умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права та відповідальність за їх порушення;**
- **умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів;**
- **компенсаційна виплата у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;**
- **відповідальність роботодавця за порушення строків виплати зарплати, розмір компенсації за кожен день затримки виплати зарплати (у %).**



**1. У трудовому договорі обов'язково має бути зазначена інформація про умови праці, наявність/відсутність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також встановлені законом права працівника на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах.**

**2. Розмір зарплати визначається з урахуванням мінімальної заробітної плати, встановленої законом, а заробітна плата виплачується у строки, визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.**

**3. Умови оплати праці, встановлені у трудовому договорі, не можуть бути гіршими, ніж передбачені колективним договором підприємства.**

**Умови, які є гіршими, ніж передбачені колективним договором підприємства, у трудовий договір включати заборонено!**

**4. Норма робочого часу на тиждень – не більше 40 годин (для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури – до 60 годин), для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці та працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин (для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури – не більше 40 годин).**

**При підсумованому обліку робочого часу – тривалість робочого часу за обліковий період не має перевищувати вище зазначену норму.**

**5. У разі погіршення істотних умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити Вас про це у спосіб, визначений трудовим договором, не пізніше ніж за 2 місяці.**

**Про зміну істотних умов праці, що не пов'язана з їх погіршенням, Вас мають повідомити у строк, передбачений трудовим договором, але не пізніш як до запровадження таких умов.**

#### **6. Час відпочинку:**

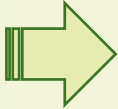
- **два вихідні дні, тривалість щотижневого відпочинку 42 години, але в умовах воєнного часу може бути скорочена до 24 годин;**
- **перерва для відпочинку і харчування;**
- **відпустка.**

#### **7. Інші права та гарантії, передбачені КЗпП.**

### **Пам'ятайте!**

**Умови трудового договору не можуть суперечити нормам Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Кодексу законів про працю України, положенням колективного договору підприємства та Галузевої угоди.**

Трудовий договір за домовленістю між працівником та роботодавцем може передбачати підстави і порядок залучення працівника до роботи у надурочний час, у святкові, неробочі і вихідні дні із зазначенням розміру оплати за таку роботу



У трудовому договорі можуть зазначатися лише передбачені ст. 62 КЗпП підстави залучення працівника до роботи у надурочний час, як-то:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчення початої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо її припинення може призвести до псування або знищення майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, іншого обладнання або устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

**Пам'ятайте!**

**Залучення до роботи у надурочний час з інших підстав – неправомірно.**



У трудовому договорі зазначається розмір оплати за роботу у надурочний, нічний час, у святкові, неробочі і вихідні дні



1. Робота у надурочний час, святковий, неробочий і вихідний день має оплачуватися не менше подвійного розміру годинної або денної ставки чи відрядних розцінок.

2. Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку.

3. Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі встановленому генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи у нічний час.

**Пам'ятайте!**

**Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається. У трудовому договорі можуть бути передбачені кращі умови оплати праці.**

В умовах спрощеного режиму порядок надання відпусток має такі особливості:

- на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана повної тривалості з урахуванням встановлених КЗпП норм тривалості щорічних відпусток;
- за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором



1. Мінімальна тривалість щорічної основної відпустки не може бути менш як 24 календарних дні, працівникам віком до 18 років – 31 календарний день.

2. Відповідно до ст.79 КЗпП та ст. 12 ЗУ «Про відпустки» щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

3. Зверніть увагу на строк виплати відпускних, вони мають виплачуватися до початку відпустки, а не під час чи після відпустки.

**Пам'ятайте!**

**Лише Ви можете бути ініціатором поділу відпустки на частини, роботодавець не має права примушувати Вас до поділу відпустки на частини та оформлення відпустки без збереження заробітної плати.**

Спрощений режим надає право роботодавцю розірвати трудовий договір з ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених КЗпП



1. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється з підстав та у порядку, що встановлені КЗпП.

2. Якщо трудовий договір розірвано з підстав, не передбачених КЗпП, роботодавець зобов'язаний обґрунтувати (зазначити) причину та надати компенсаційну виплату в розмірі та у порядку, визначеними трудовим договором, але не менше:

1) половини мінімальної зарплати, якщо Ви пропрацювали у цього роботодавця не більше 30 днів;

2) мінімальної зарплати – якщо Ви пропрацювали більше 30 днів;

3) 3-х мінімальних зарплат – якщо сума періодів роботи становить понад 1 рік;

4) 5-ти мінімальних зарплат – якщо сума періодів роботи становить понад 2 роки.

3. Роботодавець не може звільнити Вас з роботи з таких підстав:

- членство в профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час;
- намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників;
- подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів;
- раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження;
- відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству;
- пенсійний вік;
- відсутність на робочому місці у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби, виконанням інших громадських обов'язків;
- тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з захворюванням або травмою.

**Пам'ятайте!**

**У будь-якому випадку звільнення Вас з роботи за ініціативою роботодавця з причин, не передбачених КЗпП, є підставою для звернення до суду з метою захисту свого права на працю.**