



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДНІПРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ОЛЕСЯ ГОНЧАРА

НАКАЗ

« 18 » 03 2024 р.

№ 8-2

Про відзначення  
Дня охорони праці

Відповідно до Указу Президента України «Про День охорони праці» від 18.08.2006 р. № 685/2006, листа Міністерства освіти і науки України «Про проведення заходів з відзначення Дня охорони праці у 2024 році» від 08.03.2024 р. № 3/1585-24

НАКАЗУЮ:

1. День охорони праці 28 квітня 2024 року провести під гаслом «Вплив зміни клімату на безпеку та гігієну праці».
2. Затвердити план заходів з відзначення Дня охорони праці у 2024 році в університеті (Додаток № 1).
3. Керівникам усіх структурних підрозділів:
  - а) довести до відома усіх працівників та здобувачів вищої освіти інформацію щодо ризиків і наслідків незадекларованої праці, трудової експлуатації, виробничого травматизму і напруження шляхів їх реалізації (Додаток № 2 Ризики та наслідки незадекларованої праці; <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/>; <https://www.youtube.com/watch?v=iNNi6NYg9tw;> <https://www.youtube.com/watch?v=V4QVNW1nyT0;> <https://www.youtube.com/watch?v=23jilulgDJk> ).
  - б) дотримуватися заходів з поліпшення стану безпеки та охорони праці в підрозділах.
4. Контроль за виконанням наказу покласти на начальника служби охорони праці Ляшкевич Л.В.

РЕКТОР

Сергій ОКОВИТИЙ

Проект наказу вносить  
начальник СОП

Людмила ЛЯШКЕВИЧ

ПОГОДЖЕНО

В.о. проректора з науково-  
педагогічної роботи  
Голова профспілкової організації  
Начальник юридичного відділу  
Начальник загального відділу

Наталія ГУК  
Євгеній СНІДА  
Володимир САГАЙДАК  
Юлія КРИВЕНКО

Додаток № 1  
до наказу № 8-2  
від «18» 03 2024 р.

ПЛАН  
заходів з відзначення Дня охорони праці у 2024 році в університеті

№ п/п	Зміст заходів	Дата виконання	Відповідальні за виконання
1	Довести до відома всіх працівників та здобувачів вищої освіти про відзначення Дня охорони праці у 2024 році в університеті	3 20 березня по 03 травня 2024	Керівники усіх структурних підрозділів
2	Долучитися до вшанування пам'яті працівників, які загинули на виробництві в мирний час та під час воєнного стану	25-26.04.2024	Усі працівники та здобувачі вищої освіти університету
3	Враховувати сучасні реалії та умови воєнного стану під час планування заходів задля підвищення ефективності комунікації в умовах економії часу та нестабільного режиму роботи	Березень-грудень 2024 року	Керівники усіх структурних підрозділів
4	Оновити куточки, інформаційні стенди з питань охорони праці	Березень-травень 2024 року	Керівники усіх структурних підрозділів
5	Проводити постійну роботу із залучення працівників до процесу формування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі	Березень-грудень 2024 року	Керівники усіх структурних підрозділів
6	Поширювати інформацію з питань застосування законодавства про працю	Березень-грудень 2024 року	В.о. проректора з науково-педагогічної роботи
7	Інформувати здобувачів вищої освіти про правила трудових відносин, ризики і наслідки незадекларованої праці та трудової експлуатації, зокрема, в умовах воєнного стану	Березень-грудень 2024 року	В.о. проректора з науково-педагогічної роботи

Начальник СОП



Людмила ЛЯШКЕВИЧ

## РИЗИКИ ТА НАСЛІДКИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Незадекларована праця – це оплачувана діяльність, яка повністю або частково не оформлена відповідно до вимог законодавства. Її також називають неформальною, неофіційною, незареєстрованою, тіньовою, прихованою зайнятістю. Це соціальне явище справляє значний негативний вплив на економічний розвиток громади, фінансовий рівень забезпечення громадян.

Незадекларована праця не тільки обмежує можливості держави проводити сучасну соціальну політику у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, пенсійного забезпечення, вона створює недобросовісну конкуренцію щодо тих суб'єктів господарювання, котрі забезпечують виконання взятих на себе зобов'язань щодо сплати податків, охорони праці і соціального забезпечення працівників.

Окрім того, незадекларована праця дає роботодавцям необмежені можливості тиску на працівників.

Задекларованою працею, вважається праця, коли виконані такі умови:

- Роботодавець уклав з працівником трудовий договір;
- Офіційно повідомив про його працевлаштування державну податкову службу;
- Офіційно і в повному розмірі виплачує заробітну плату;
- Сплачує за працівника єдиний соціальний внесок та інше.

Наслідки незадекларованої праці для працівника:

- Відсутність офіційного трудового стажу;
- Погані умови праці;
- Відсутність компенсації у разі хвороби чи нещасного випадку;
- Неможливість захистити себе у разі конфлікту, відмови в оплаті праці чи незаконного звільнення;
- Відсутність соціальних гарантій (оплачуваної відпустки, можливості навчання, нормованого робочого дня).

Наслідки незадекларованої праці для роботодавця:

- Штрафи за порушення законів;
- Недобросовісна конкуренція на ринку;
- Плинність кадрів;
- Низька продуктивність праці через відсутність мотивації у працівників;
- Поганий імідж.

Наслідки незадекларованої праці для держави:

- Нерозуміння реальної ситуації на ринку праці;
- Скорочення надходжень до держбюджету і фондів соціального страхування;
- Нестача коштів для надання державних послуг, сплати пенсій, лікарняних;
- Необхідність підвищення податків.

## ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Воєнний стан вплинув на всі сфери життя українців, у тому числі на організацію трудових відносин.**

На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина, передбачених статтями 43 (кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується) та 44 (ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів) Конституції України.

### **Особливості укладання трудового договору та форми організації праці**

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. При укладенні трудового договору умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

У період воєнного стану застосовується такі форми організації, як надомна та дистанційна. Дистанційні робітники працюють у будь-якому місці за власним вибором. Водночас мають бути на зв'язку з роботодавцем за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Надомний працівник виконує роботу за місцем проживання або в інших визначених ним місцях поза приміщеннями роботодавця. Для такої роботи характерна закріплена робоча зона або технічні засоби.

### **Особливості переведення**

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії у таких випадках):

- якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я;
- лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.

При цьому оплата праці за виконану роботу – не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

### **Зміна істотних умов праці**

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов. Тобто працівників можна попереджати про зміну істотних умов праці відразу після ухвалення роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

### **Як розірвати трудовий договір з ініціативи працівника та роботодавця?**

У зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).

### **Скільки тривають робочий час і відпочинок?**

Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.

До 40 годин на тиждень — скорочений робочий час, передбачений для працівників із скороченим робочим днем на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.

Роботодавець визначає час початку й закінчення щоденної роботи (зміни).

Якщо раніше працівники мали відпочивати щонайменше 42 години поспіль щотижня, на період воєнного стану вихідні можуть зменшити до 24 годин.

Додатково скасовуються:

- заборона роботи у вихідні дні;
- скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;
- перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем;
- обмеження для надурочних робіт.

### **Особливості залучення до роботи жінок**

У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

### **Гарантії для мобілізованих працівників**

За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації зберігаються трудові гарантії: збереження місця роботи (посади), переважне право залишення на роботі, право на щорічну відпустку, безперервність стажу роботи.

### **Оплата праці**

У період воєнного стану заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, але існують випадки, коли він звільняється від

відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок:

- ведення бойових дій;
- дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

### **Відпустки**

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

### **Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України**

Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок:

- коштів держави-агресора;
- коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Відшкодування здійснюється у таких випадках:

- для працівника: неотриманої заробітної плати згідно з умовами трудового договору у зв'язку з призупиненням дії трудового договору, перебуванням працівника у відпустці без збереження заробітної плати, втрата працівником частини заробітної плати у зв'язку із запровадженням неповного робочого часу спричиненого змінами в організації виробництва і праці;
- для роботодавця: витрати на оплату простою працівників в період дії воєнного стану, суми, які були сплачені первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

За матеріалами Державної служби України  
з питань праці