

ТРУДОВЕ ПРАВО
УКРАЇНИ



**ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ
В УМОВАХ КАРАНТИНУ**

ПРАЦІВНИК МАЄ ПРАВО:



- ✓ працювати за гнучким режимом робочого часу (ст. 60 КЗпП);
- ✓ працювати дистанційно (надомно) в режимі реального часу (ст. 60 КЗпП);
- ✓ на оплачувану щорічну основну та додаткову відпустку за власним бажанням (ст. 74-76 КЗпП);
- ✓ на відпустку без збереження заробітної плати на термін карантину (ст. 84 КЗпП);
- ✓ на відсутність будь-яких обмежень обсягу

трудових прав за виконання роботи в режимі гнучкого режиму робочого часу чи дистанційної (надомної) роботи (ст. 60 КЗпП);

✓ на оплату оголошеного простою не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ст. 113 КЗпП);

✓ на допомогу по частковому безробіттю у випадку зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників, що є вимушеним (ст. 47, 47¹ Закону України «Про зайнятість населення»).

• НА ВИХІДНУ ДОПОМОГУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ (ст. 44 КЗпП):

Підстава припинення трудового договору

Розмір вихідної допомоги

п. 6 ст. 36 КЗпП – відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість, а також від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці

п. 1 ст. 40 КЗпП – зміна в організації виробництва і праці

п. 2 ст. 40 КЗпП – невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а також відмова у наданні або скасування допуску до державної таємниці

п. 6 ст. 40 КЗпП – поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу

не менше
середнього
місячного
заробітку

п. 6 ст. 36 КЗпП – відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість, а також від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці

п. 1 ст. 40 КЗпП – зміна в організації виробництва і праці

п. 2 ст. 40 КЗпП – невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а також відмова у наданні або скасування допуску до державної таємниці

не менше
середнього
місячного
заробітку