

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

---

# **МАТЕРІАЛИ**

**міжнародної науково-практичної конференції  
молодих учених**

**«Проблеми та перспективи  
забезпечення цивільного захисту»**

**Харків – 2024**

## ДИСТАНЦІЙНА ТА НАДОМНА ФОРМИ РОБОТИ ЯК ВІДПОВІДЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИМОГАМ ЧАСУ

Павлик А.О., НУЦЗУ  
НК – Шароватова О.П., к.пед.н., доцент, НУЦЗУ

Буремне сьогодні зумовило запровадження в Україні двох самостійних форм організації праці: дистанційної й надомної.

Дистанційні працівники працюють у будь-якому місці за власним вибором, водночас вони мають бути постійно на зв'язку із роботодавцем за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Надомний працівник працює за місцем проживання або в інших визначених ним місцях поза приміщеннями роботодавця. Для такої роботи характерна закріплена робоча зона або технічні засоби (інструменти, приладдя для виробництва продукції, надання послуг або іншої роботи). Надомний працівник наче «прив'язаний» до вказаної в трудовому договорі адреси і може її змінити лише з дозволу роботодавця.

Надомний працівник додержується загального режиму роботи підприємства. На дистанційного – правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюються. Він/вона розподіляє робочий час на власний розсуд – може працювати і рано вранці, і пізно ввечері.

За обох форм віддаленої праці діють визначені норми тривалості робочого часу (нормальна тривалість – до 40 годин на тиждень; скорочена тривалість (для певних категорій працівників) – до 24 або 36 годин на тиждень).

Дистанційному працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку й харчування – період відключення. У цей час він може не відповідати на повідомлення чи телефонні дзвінки роботодавця. Він також самостійно відповідає за додержання безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці. При цьому роботодавець визначає порядок і терміни забезпечення працівника обладнанням, програмно-технічними та іншими засобами та/або розмір, порядок і терміни виплати компенсації за використання належних або орендованих засобів та інших витрат. Також роботодавець має проводити інструктаж (дистанційно або очно) щодо безпечного використання обладнання та засобів, рекомендованих або наданих.

Законодавство не визначає переліку робіт, які можуть виконуватися дистанційно. Тому роботодавець може самостійно вирішувати, чи може робота виконуватися поза межами підприємства. За можливості і наявності ресурсів закон дозволяє переводити на дистанційну роботу і вагітних жінок; і працівників, які мають дитину віком до трьох років або доглядають за дитиною до шести років (за медичними показаннями); і працівників, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; і батьків або опікунів дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; і працівників, щодо яких на робочому місці вчинялись дії з ознаками дискримінації (тимчасово до 2 місяців).

### ЛІТЕРАТУРА

1. Дистанційна робота: про що треба знати роботодавцю. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/dystantsiina-robota-pro-shcho-treba-znaty-robotodavtsiu/>