**Домашні працівники в Україні**

Послуги домашніх працівників в Україні стають все більш популярними. Це й не дивно, адже в сучасному світі час — найцінніший ресурс, і багато хто прагне делегувати побутові справи, щоб присвятити себе роботі, родині або хобі. Домашня праця – це важлива, але часто недооцінена сфера, яка забезпечує функціонування багатьох домогосподарств. Проте, працевлаштування домашнього персоналу має свої особливості, які важливо враховувати як роботодавцям, так і самим працівникам.

В Україні галузь домашньої праці має свої особливості та виклики. Ця стаття у форматі запитань та відповідей допоможе розібратися у ключових аспектах, що стосуються роботи домашніх працівників.

**Хто такі домашні працівники?**

Домашні працівники – це особи, які виконують роботу в домогосподарстві або для домогосподарства на підставі укладеного трудового договору. Це можуть бути няні, доглядальниці, хатні робітниці, кухарі, садівники, покоївки, водії, а також особи, які здійснюють прибирання, прання, приготування їжі тощо на регулярній основі. Важливою ознакою домашніх працівників є те, що їхня праця спрямована на задоволення потреб конкретного домогосподарства.

Роботодавцем для домашнього працівника є фізична особа, яка є одним із членів домогосподарства та з якою домашній працівник уклав трудовий договір.

Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі.

Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

**Порядок укладення трудового договору із домашнім працівником**

З домашніми працівниками укладається трудовий договір, який є основним документом, що засвідчує виникнення, зміну та припинення трудових відносин та визначає права та обов’язки сторін, а також є підставою для допуску домашнього працівника до роботи після здійснення роботодавцем повідомлення органів Державної податкової служби за його податковою адресою (місцем проживання)  про прийняття домашнього працівника на роботу в порядку, встановленому постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413. Форма повідомлення за посиланням:

Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін.

Трудовий договір, укладений з домашнім працівником, обов’язково має містити:

1) прізвище, ім’я, по батькові та адреси роботодавця і домашнього працівника;

2) місце роботи;

3) дату початку дії трудового договору, а в разі укладення строкового трудового договору - строк дії договору;

4) опис виду і характеру роботи у формі, достатній для розуміння особою без спеціальних фахових знань обсягу своїх трудових обов’язків;

5) умови оплати праці (її розмір, періодичність, строки виплати, спосіб розрахунку, оплата роботи в нічний та надурочний час, у вихідні, святкові та неробочі дні);

6) тривалість робочого часу і часу відпочинку, порядок залучення до надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові та неробочі дні;

7) умови надання щорічної оплачуваної відпустки;

8) способи обміну інформацією.

Трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може передбачати додаткові, крім передбачених законодавством, права, гарантії, соціально-побутові пільги та взаємні зобов’язання сторін.

Протягом строку дії трудового договору до нього можуть бути внесені зміни за згодою сторін. Зміни до трудового договору вносяться в письмовій формі.

Сторони самостійно вирішують питання щодо необхідності ведення первинної облікової документації та трудової книжки домашнього працівника.

Загальнообов’язкове державне соціальне страхування домашніх працівників здійснюється на засадах добровільності.

**Надання домашньому працівнику житла**

У трудовому договорі, укладеному з домашнім працівником, може бути передбачено платне чи безоплатне надання роботодавцем житла домашньому працівнику в користування.

Надане домашньому працівникові жиле приміщення має відповідати вимогам законодавства.

У разі платного надання житла в користування домашньому працівникові такі відносини регулюються актами цивільного законодавства. Роботодавець не має права самостійно проводити відрахування із заробітної плати домашнього працівника в рахунок плати за користування таким житлом.

Домашньому працівнику має бути забезпечена повага до його честі та гідності, невтручання в його особисте життя.

Домашній працівник, який проживає в житлі домогосподарства, у тому числі на безоплатній основі, самостійно визначає місце для проведення часу відпочинку у вільний від роботи час або у період відпустки.

Вимога роботодавця про передачу на зберігання будь-якого документа домашнього працівника, у тому числі паспорта, є незаконною.

Не допускаються збирання, зберігання, використання та поширення інформації про домогосподарство без згоди роботодавця, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини.

**Робочий час та час відпочинку домашнього працівника**

На домашніх працівників поширюються положення законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку, передбачені Кодексом законів про працю України.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

У трудовому договорі може бути встановлена менша норма тривалості робочого часу.

Для працівників установлюється п’ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями або шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається у трудовому договорі. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

Якщо у зв’язку із специфікою домашньої праці не може бути додержана передбачена законом щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу, з тим щоб тривалість робочого часу за місячний обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

Домашній працівник самостійно веде облік свого робочого часу у зручній для нього формі та погоджує його з роботодавцем у строки, визначені трудовим договором.

Залучення домашнього працівника до надурочних робіт здійснюється згідно з умовами трудового договору і не може перевищувати граничні норми застосування надурочних робіт, визначені законом (у мирний час надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік). Можливість виконання роботи у вихідні, святкові та неробочі дні передбачається трудовим договором.

Робочий день домашнього працівника може бути поділений на частини, з тим щоб загальна тривалість робочого часу не перевищувала його щоденної нормальної тривалості, при цьому домашній працівник може на власний розсуд розпоряджатися вільним від роботи часом.

Трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може передбачати періоди очікування, які вважаються годинами роботи, під час яких домашній працівник не може розпоряджатися своїм часом на власний розсуд у зв’язку з необхідністю бути готовим до виконання за дорученням роботодавця передбачених договором трудових обов’язків.

Умови і розмір оплати періодів очікування або порядок надання іншого вільного від роботи часу із збереженням заробітної плати визначаються трудовим договором. При цьому розмір такої оплати не може бути меншим за розмір встановленого законом мінімального рівня оплати праці.

Тривалість періодів очікування, компенсація за які здійснюється шляхом оплати, не може перевищувати 10 відсотків тривалості робочого часу, визначеної трудовим договором.

Час здійснення домашнім працівником супроводу члена домогосподарства під час відпочинку включається в робочий час.

Мінімальна тривалість щорічної відпустки має становити не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік.

Домашні працівники мають право на всі види відпусток, передбачені законодавством.

**Створення безпечних і нешкідливих умов праці**

При використанні праці домашніх працівників створення належних, безпечних і здорових умов праці покладається на сторони трудового договору.

Домашній працівник має право відмовитися від виконання важких робіт, робіт із шкідливими чи небезпечними умовами праці.

При використанні праці домашніх працівників роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання відповідної роботи.

**Особливості праці домашніх працівників, які не досягли 18 років**

Не допускається прийняття на роботу домашнім працівником особи, яка не досягла 16-річного віку.

Домашнім працівникам, які є неповнолітніми особами, тривалість роботи встановлюється з урахуванням часу, необхідного для здобуття ними загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти.

**Звільнення з роботи домашніх працівників**

Трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може бути припинений з ініціативи однієї із сторін.

У разі звільнення домашнього працівника за ініціативи роботодавця роботодавець повідомляє домашнього працівника не менше ніж за 14 днів.

Трудовий договір розривається шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання домашньому працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення повідомлення про розірвання трудового договору.

У разі надсилання домашньому працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв’язку такий трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення домашньому працівнику поштового відправлення.

Розірвання трудового договору з ініціативи домашнього працівника здійснюється з урахуванням вимог законодавства, а саме за умови письмового попередження про це роботодавця письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до закладу освіти; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Домашній працівник має право негайно в односторонньому порядку розірвати трудовий договір з роботодавцем у разі вчинення стосовно нього членом домогосподарства винних дій, які посягають на честь чи гідність домашнього працівника, або втручання в його особисте життя.

Про факт та підстави припинення трудового договору, укладеного з домашнім працівником, роботодавець письмово повідомляє орган Державної податкової служби протягом трьох днів з дня звільнення домашнього працівника.

Домашній працівник може вимагати від роботодавця внесення до трудового договору окремого запису про припинення такого трудового договору.

Сфера домашньої праці в Україні потребує подальшого підвищення рівня обізнаності як роботодавців, так і працівників щодо їхніх прав та обов’язків. Офіційне оформлення та прозорість відносин є ключем до забезпечення справедливих умов праці та соціального захисту для всіх учасників цього процесу.