

07.12.2023р. Гр.25. Основи трудового законодавства. Уроки №19-20.

Тема: 1.Соціальні гарантії та соціальний захист, чинні на підприємстві.

2.Узагальнення.

1. Будь-яка трудова діяльність робітника відбувається протягом певного часу, а конкретна тривалість виконуваної працівником роботи вимірюється його робочим часом. Поняття робочого часу в юридичній літературі чітко не прописано, тому є різні його визначення. Можна стверджувати, що час, протягом якого працівник виконував певну роботу, і є робочим часом. Будь-яка трудова діяльність робітника відбувається протягом певного часу, а конкретна тривалість виконуваної працівником роботи вимірюється його робочим часом. Поняття робочого часу в юридичній літературі чітко не прописано, тому є різні його визначення. Можна стверджувати, що час, протягом якого працівник виконував певну роботу, і є робочим часом. Від установленної законом норми робочого часу залежить і тривалість робочого часу. Розрізняють такі види робочого часу: нормальний, неповний і скорочений робочий час. Згідно зі ст. 50 КЗпП, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Причому варто вказати, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. Водночас гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю (ст. 3 КЗпП). Якщо розглядати неповний робочий час, то він менший від нормального та скороченого. Зазвичай неповний робочий час визначається за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом та може встановлюватись і під

час прийняття на роботу, і пізніше. У разі запровадження неповного робочого часу під час приймання на роботу (призначення на посаду) має бути обов'язково обумовлене в наказі (розпорядженні) про приймання на роботу, з яким слід ознайомити працівника. Варто одразу зазначити відповідну умову щодо неповного робочого часу в заяві про приймання на роботу, якщо написання такої заяви передує наказу про приймання на роботу згідно з внутрішніми стандартами підприємства. Відповідно до норм чинного законодавства, можна виокремити такі види неповного робочого часу:

- 1) неповний робочий день;
- 2) неповний робочий тиждень;
- 3) поєднання неповного робочого дня з неповним робочим тижнем.

Норма робочого часу – це встановлена законом, колективним або трудовим договором для цього працівника тривалість його робочого часу за певний календарний період – день, тиждень, місяць. Своєю чергою, робочий день – це тривалість робочого часу в годинах хвилина протягом доби; робочий тиждень – це тривалість робочого часу протягом календарного тижня.

Скорочений робочий час – це робочий час, менш встановленого законодавством нормального робочого часу, який встановлюється для окремих категорій працівників із метою надання цим працівникам додаткового відпочинку й створення умов праці для підвищеної охорони їх праці.

Роботодавець зобов'язаний установити працівнику скорочений робочий час у разі, якщо це передбачено:

- 1) чинним законодавством про працю України;
- 2) колективним договором, укладеним на підприємстві.

У ст. 51 КЗпП передбачено скорочену тривалість робочого часу для таких категорій працівників:

1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, що працюють у період канікул) – 24 години на тиждень;

2) для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень. Режим робочого часу – це розподіл норми робочого часу протягом конкретного календарного періоду.

Елементами режиму робочого часу є:

- 1) час початку і закінчення роботи;
- 2) час і тривалість перерв;
- 3) тривалість і правила чергування змін. .

Вахтовий метод – це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умови неможливості забезпечення щоденного повернення працівників до місця постійного проживання. Робота організовується за спеціальним режимом праці зазвичай під час підсумкового обліку робочого часу. Міжвахтовий відпочинок надається в місцях постійного проживання.

Час відпочинку – це час, протягом якого працівник відповідно до законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку звільняється від виконання своїх трудових обов'язків.

Види часу відпочинку, встановлені трудовим законодавством:

- 1) перерви протягом робочого дня (для відпочинку та харчування);
- 2) щоденний відпочинок (перерви між робочими днями та змінами);
- 3) щотижневі дні відпочинку (вихідні дні);
- 4) святкові та неробочі дні;

5) відпустки.

Відповідно до ст. 66 КЗпП, працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин.

Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Час перерви працівники можуть використовувати на власний розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;**
- 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;**
- 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить подальша нормальна робота підприємства, установи, організації загалом або їх окремих підрозділів;**
- 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт із метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення. Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.**

У ст. 73 КЗпП встановлено святкові дні. Відпустка – це тривалий вид часу відпочинку, що передбачає тимчасове оплачуване або безоплатне звільнення роботодавцем працівника від виконання трудових обов'язків протягом установленної законом або угодою

сторін, але не менш ніж визначена законом кількість календарних днів із збереженням за працівником місця роботи на цей період.

Законом встановлено такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

- основна відпустка;**
- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;**
- додаткова відпустка за особливий характер праці;**
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;**

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

4) відпустка для підготовки та участі в змаганнях;

5) соціальні відпустки:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;**
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;**
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;**
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-інваліда з дитинства підгрупи А І групи;**

6) відпустки без збереження заробітної плати.

Інші види відпусток можуть встановлюватись на підставі законодавства, колективного договору, угодою та трудовим Договором. Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на цьому підприємстві. У разі надання працівникові відпустки до закінчення шести місячного терміну її тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу. . Заробітна плата є однією із

обов'язкових умов змісту трудового договору та обов'язком роботодавця її виплачувати (ч. 1 ст. 21 КЗпП). Згідно зі ст. 1 Закону України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона охоплює доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в межах грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми. Розрізняють такі види заробітної плати, як: номінальна (юридична) та реальна (фактична).

Номінальна (юридична) зарплата – це грошовий еквівалент, отриманий працівником за певний проміжок часу (годину, день, тиждень, місяць) або за адекватну кількість виготовленої продукції за відповідної якості.

Реальна (фактична) зарплата – це кількість промислових товарів, предметів споживання та послуг, які працівник може придбати за свою номінальну заробітну плату. Охорону праці розглядають як своєрідну систему законодавства. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про охорону праці», законодавство про охорону праці складається з цього Закону, КЗпП, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів. Усі працівники, згідно із законом, підлягають загальнообов'язковому

державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. У разі заподіяння працівникові шкоди здоров'ю або у разі смерті працівника, остання відшкодовується Фондом соціального страхування України згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій. Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом основі; Страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності. Застрахованою особою є працівник, на користь якого здійснюється страхування. Страхувальником вважається роботодавець, який сплачує страхові внески до Фонду соціального страхування. Страховиком є Фонд соціального страхування України. Об'єктом страхування є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

Страхуванню від нещасного випадку підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);

2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

3) особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами. Ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється Медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) за участю Фонду соціального страхування України і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (якщо дитина потребує домашнього догляду – до шести років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається. Винятком є повна ліквідація підприємства, установи, організації, проте така жінка звільняється з обов'язковим працевлаштуванням. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю, незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. Жінкам, які виховують дітей, можуть надаватися додаткові відпустки. Відповідно до ст. 182-1 КЗпП та ст. 19 Закону України «Про відпустки», жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. Працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у

загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.. дається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років (ст. 197 КЗпП).

2. Тести для самоконтролю:

1. Поняття робочого часу охоплює:

- а) норму тривалості праці, встановлену законом;**
- б) час, протягом якого працівник повинен виконувати роботу;**
- в) фактично відпрацьований час і час, гарантований законом;**
- г) норми тривалості праці лише на важких і небезпечних роботах.**

2. Режим робочого часу охоплює:

- а) час початку й завершення роботи;**
- б) поділ робочого часу на частини;**
- в) облік робочого часу;**
- г) чергування роботи та відпочинку;**
- г) тільки підсумковий облік робочого часу.**

3. Неповний робочий час може встановлюватися для працівників:

- а) лише за сумісництвом і суміщенням;**
- б) які працюють на будь-якій роботі;**

в) лише для жінок, які доглядають за дітьми віком до трьох років;

г) тільки для жінок, які мають дітей, і пенсіонерів;

г) яким установлено скорочений робочий час.

4. Надурочні роботи встановлюються для:

а) оборони країни, відвернення стихійного лиха, аварії;

б) водопостачання, опалення, зв'язку;

в) виконання вантажно-розвантажувальних робіт;

г) охорони підприємства.

5. До надурочних робіт не залучають:

а) вагітних жінок і працівників віком до 18 років;

б) матерів, котрі годують груддю;

в) жінок, які мають дітей віком до трьох років;

г) працюючих пенсіонерів та інвалідів.

6. Забороняється залучати до роботи в нічний час:

а) працівників віком до 21 року;

б) працівників віком до 18 років;

в) вагітних жінок і матерів, які годують груддю;

г) інших працівників за висновком МСЕК.

7. Особливістю неповного робочого часу є те, що:

а) встановлюється зазвичай за угодою сторін;

б) оплата праці здійснюється за нормами виробітку чи за відпрацьований час;

в) є відсутність обмеження трудових прав працівника;

г) встановлюється тільки за угодою сторін;

г) наявні скорочення тривалості відпустки.

8. Облік робочого часу здійснюється:

а) щоденно;

б) підсумовано;

в) періодично на розсуд власника;

г) щорічно.

9. Забороняється ненадання щорічної відпустки працівникам:

а) молодшим 18 років;

б) із шкідливими умовами праці;

в) упродовж двох років підряд;

г) упродовж трьох років підряд;

г) упродовж строку, узгодженого між сторонами.

10. Черговість надання відпусток установлюється:

а) профспілковим комітетом підприємства;

б) власником підприємства;

в) правилами внутрішнього трудового розпорядку;

г) колективним договором;

г) власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профкомом.

11. Відпустка без збереження заробітної плати може надаватися:

а) за сімейними обставинами;

б) за наявності поважних причин;

в) за домовленістю між сторонами;

г) з ініціативи власника або уповноваженого ним органу;

г) на вимогу працівника-пенсіонера.

12. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить:

а) 70 календарних днів;

б) 126 календарних днів;

в) 140 календарних днів;

г) 156 календарних днів.

13. Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж:

а) за тиждень до початку відпустки;

б) на наступний день після виходу із відпустки;

в) за три дні до її початку;

г) за 10 днів до її початку.

14. Особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до:

а) 14 днів;

б) 24 дня;

в) до 21 дня;

г) до 28 днів.

Д/з: Опрацюйте матеріал і виконайте тести.