

Тема: Основи трудового права та правові основи соціального захисту населення

План:

- 1. Поняття трудового права, його джерела. Місце кодексу законів про працю в системі трудового права України.**
- 2. Колективний і трудовий договір.**
- 3. Робочий час і час відпочинку.**
- 4. Підстави та порядок звільнення з роботи.**

Література:

1. Правознавство. Підручник для 10 класу. О.Д. Наровлянський. - К.: Грамота, 2010. – 233 с.
2. Правознавство. Навчальний посібник - За ред. к.ю.н. В.В. Сухоноса (мол.) -Університетська книга, 2012. - 903 с.

1. *Трудове право* є самостійною галуззю права, яка регулює порядок виникнення, зміни і припинення трудових відносин працівників, робочий час і час відпочинку, питання нормування і оплати праці, основи внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ і організацій, заохочення і дисциплінарну відповідальність працівників і т.п. Ці трудові відносини складають основну, проте, не єдину групу відносин, які регулюються трудовим правом. Проте трудове право регулює не всі відносини, а тільки певний їх круг.

1. Суспільні трудові відносини, що виникають у зв'язку з використанням праці громадян.

Трудовими відносинами є відносини працівника з працедавцем по використуванню його здібності до праці.

2. Трудове право регулює і інші відносини, які безпосередньо зв'язані з суспільними трудовими відносинами і є похідними від них.

До джерел трудового права відносяться різні нормативно-правові акти.

1. Конституція України. Вона має найвищу юридичну силу, тому інші закони і нормативні акти не повинні суперечити їй.

2. Кодекс законів про працю України - головний нормативно-правовий акт, який регулює трудові відносини, в ньому комплексно розглядаються відносини, пов'язані із регулюванням трудових відносин. Він складається з двадцяти глав, зміст яких

говорить сам за себе : Колективний договір. Трудовий договір. Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників. Робочий час. Час відпочинку. Заробітна плата. Трудова дисципліна. Охорона праці. Праця жінок. Праця молоді. Індивідуальні трудові спори та ін.

3. Інші закони України, (наприклад, Закони «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки» і ін.).

4. Підзаконні акти:

а) *укази і розпорядження Президента України* (наприклад, Укази від 12 травня 1996 р. «Про невідкладні заходи по забезпеченню своєчасної виплати заробітної платні, пенсій, стипендій і інших соціальних виплат», від 28 серпня 1993 р. «Про службові відрядження за межу посадовців органів державної виконавської влади», від 9 січня 1996 р. «Про додаткові заходи по матеріальному і моральному заохоченню працівників вугільної промисловості» і ін.);

б) *Постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України* (наприклад, Постанови від 19 березня 1993 р. «Про вживання контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є загальнодержавною власністю», від 3 квітня 1993 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» і т.п.);

в) *інструкції, положення, накази міністерств і відомств* (наприклад, «Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», затверджене наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції і Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 г.; «Інструкція про порядок організації і проведення оплачуваних громадських робіт», затверджена наказом Міністерства праці України від 31 серпня 1993 р., «Рекомендації про нормування праці в галузях народного господарства», затверджене Ухвалою Міністерства праці України від 19 травня 1995 р. і т.п.);

г) *накази і розпорядження нормативного характеру голів місцевої державної адміністрації, рішення органів місцевого самоврядування*.

д) *соціально-партнерські угоди на державному, галузевому і регіональному рівнях*.

5. Локальні (місцеві) правові акти є специфічним джерелом трудового права. Вони приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях за погодженням між власником (або уповноваженим їм органом) і трудовим колективом або профспілковим комітетом. При цьому локальні норми не можуть погіршувати положення працюючих в порівнянні з чинним законодавством про працю або суперечити цьому законодавству. До локальних актів відносяться колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про структурні підрозділи підприємств, положення про преміювання, інструкції по охороні праці і т.п.

6. Відповідно до Конституції України, діючі міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. У зв'язку з цим одним з джерел трудового права є норми міжнародного права: міжнародні договори, угоди, конвенції, ратифіковані Україною (наприклад, Конвенції Міжнародної Організації Праці, «Угода про співпрацю в області трудової міграції і соціального захисту працівників-мігрантів», укладена в 1994 р. країнами СНД, «Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, що працює за межами меж своїх країн» від 14 січня 1993 р. і т.п.). Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, ратифікованою Україною, встановлені інші правила в порівнянні із законодавством України, то повинні застосовуватися правила міжнародного договору або угоди.

Конституція України проголосила, що людина, його життя, здоров'я і безпека признаються щонайвищою соціальною цінністю, а права людини і їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав людини є головним обов'язком держави (ст. 3).

В Конституції визначено, що права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод, основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення, основи регулювання праці і зайнятості визначаються виключно законами України. А Кабінет Міністрів України вживає заходів по забезпеченню цих прав і свобод, забезпечує проведення політики в сферах праці і зайнятості населення, соціального захисту і т.п.

2. Досягнення соціальної згоди і співпраці між працедавцями і працівниками є однією з цілей трудового права. А щоб досягти вказаної мети повинне здійснюватися соціальне партнерство на державному, галузевому і виробничому рівнях, повинен здійснюватися діалог між профспілками, урядом і підприємцями. Однією з форм такого партнерства є проведення переговорів і підписання колективних угод і договорів. З ухваленням 1 липня 1993 р. Закону України «Про колективні договори і угоди» такі переговори стали проводитися не тільки на рівні окремих підприємств, але також і на трьох інших рівнях: державному, галузевому і регіональному; разом з колективними договорами стали укладатися колективні угоди.

Колективні угоди і договори є локальними нормативними актами.

Колективна угода - ця термінова угода, яка укладається на державному, галузевому і регіональному рівні між власниками і органами, уповноваженими представляти трудящих, про встановлення нормативних положень з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів держави, трудящих і власників, а також уповноважених ними органів.

Колективний договір є різновидом колективної угоди, яка укладається між власником підприємства, установи, організації (або уповноваженим їм органом) і трудовим колективом найманих працівників з метою врегулювання:

1. виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, що вимагають додаткової регламентації з урахуванням особливостей праці на даному підприємстві, в установі, організації;
2. питань, не врегульованих чинним законодавством.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Воно полягає на основі генерального, галузевих і регіональних угод. В ньому деталізує і конкретизується чинне законодавство про працю з урахуванням специфіки даного підприємства, розв'язуються питання, не врегульовані чинним законодавством і т.п. В колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін по регулюванню виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, у тому числі по:

- зміні в організації виробництва і праці;
- забезпеченню продуктивної зайнятості;
- нормуванню і оплаті праці, встановленню форми, системи, розмірів заробітної платні і інших видів трудових виплат (премій і т.п.);
- встановленню гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умовам і охороні праці;
- забезпеченню житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантіям діяльності профспілкової або інших представницьких організацій трудящих і т.п.

У зв'язку з тим, що законодавство встановлює тільки мінімальні гарантії для найманих працівників на всій території держави, колективний договір може передбачати додаткові в порівнянні з чинним законодавством і угодами гарантії і соціально-побутові пільги.

Трудовий договір - ця угода між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом, або фізичною особою, відповідно до якої працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник або

фізична особа зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну платню і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи (ст. 21 КЗпП України).

Сторонами трудового договору є найманий працівник з одного боку та роботодавець з іншого.

Працівник – це фізична особа, яка працює на підставі договору на підприємстві, установі або організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Роботодавець - власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Виділяють основні умови до яких належать: місце роботи, зміст роботи, тривалість трудових відносин, умови роботи і режим праці, оплату праці, час, з якого працівник має стати до роботи. Можуть бути також і додаткові умови – це забезпечення житлом, транспортом для підвезення на роботу та певними пільгами. Є умови, які визначають права і обов'язки його сторін

Якщо для роботи необхідні спеціальні знання, власник підприємства, установи, організації, або уповноважений їм орган має право зажадати від працівника пред'явлення диплома або іншого документа про освіту або професійну підготовку.

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, що поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, а також документи, представлення яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗоТ України).

Крім того, відповідно до законодавства, не допускається яке б то не було пряме або непряме обмеження прав, або встановлення прямих або непрямих переваг при прийомі на роботу залежно від походження, соціального і майнового положення, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання і інших обставин (ст. 22 КЗпП України).

3. Час, протягом якого працівники виконують доручену їм роботу, називають робочим.

Законом встановлено такі види тривалості робочого часу :

-нормальна тривалість ;

-скорочена тривалість ;

- неповний робочий час ;
- ненормований робочий день ;
- робота в нічний час ;
- над урочні роботи.

Якою повинна бути тривалість робочого часу працівників ?

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень незалежно від форм власності підприємства, де він працює.

Більшість працівників має п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. На тих підприємствах, де запровадження п'ятиденного тижня є недоцільним – встановлено шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

Нічним часом є час з 22 години до 6 години.

При цьому зарплата працівникам не повинна зменшуватися. Право на скорочений робочий час передбачено законом. Власник підприємства зобов'язаний його дотримуватися, незалежно від будь-яких умов.

Неповний робочий час означає, що працівник працює менше нормальної тривалості робочого тижня (тобто менше сорокагодинного робочого тижня). Неповний робочий час може встановлюватися за погодженням між працівником і роботодавцем. При цьому тривалість його не повинна бути меншою, ніж половина нормальної тривалості робочого дня.

Термін "ненормований робочий день" зовсім не означає, що працівники, для яких він встановлений, повинні працювати необмежений час. Загальна тривалість роботи і для таких працівників не може перевищувати 40 год на тиждень з відповідним розподілом цього часу на 5 чи 6 робочих днів. На них повністю поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Залучення до роботи понад норму робочого дня не перетворює цей робочий день у подовжений.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Час відпочинку – це встановлений законом час, на протязі якого працівники вільні від виконання своїх трудових обов'язків і який вони можуть використовувати на свій розгляд. Кожна людина, яка працює, має відпочивати для відновлення своїх сил і здоров'я.

Право на відпустку мають працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами незалежно від форм власності, виду діяльності

чи галузевої належності, а також ті, хто працює за трудовим договором у фізичної особи.

Право на відпустку забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням місця роботи, заробітної плати, неперервності трудового стажу. Заборонено замінити відпустку грошовою компенсацією, крім випадків звільнення працівника або власного бажання працівника про таку заміну.

4. Право на працю передбачає також встановлення законодавством порядку припинення трудових відносин. Загальні підстави припинення трудового договору викладені в ст.36 КЗпП У.

Безстроковий трудовий договір може бути розірваним за ініціативою:

- самого працівника;
- роботодавця;
- органу - представника трудового колективу.

Працівника можна звільнити лише в таких випадках:

1. скорочення штатів в результаті змін в організації виробництва і праці;
- я;
2. виявлення невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров
3. поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; (у цих випадках роботодавець може звільнити працівника лише тоді, коли неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу на цьому ж підприємстві).
4. порушення працівником трудової дисципліни.
5. За появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
6. За розкрадання майна за місцем роботи коли до винного застосовано заходи громадського впливу, адміністративні стягнення чи рішення суду;
7. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або профзахворюванням, місце роботи зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

