

Тема 1. Законодавство про працю

- 1. Кодекс Законів про працю України. Трудовий договір. Правила внутрішнього трудового розпорядку.**
- 2. Охорона праці жінок та неповнолітніх.**
- 3. Відповідальність за порушення законодавства про працю.**

Кодекс Законів про працю України.

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення з реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя й здоров'я у процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства і працівником з питань безпеки праці, виробничої санітарії, встановлює єдиний порядок організації охорони праці у виробничій сфері в Україні. Чинність Закону України «Про охорону праці» поширюється на всі підприємства, установи, організації (далі – підприємства) незалежно від форм власності й видів діяльності, що використовують найману працю, і на всіх працюючих.

Закон визначає основні принципи державної політики в області охорони праці, серед яких чільне місце займають :

- пріоритет життя й здоров'я працівників результатів виробничої діяльності підприємства;
- повна відповідальність власника підприємства за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- соціальний захист працівників;
- повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань.

Окремо виділені статті Закону присвячені регулюванню

охорони праці жінок, неповнолітніх, інвалідів, видам відповідальності за порушення законодавства і нормативних актів про охорону праці, за створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників профспілок.

Колективний договір(далі –*КД*) — це локальний акт, який укладають роботодавець та профспілковий орган. В колективному договорі регулюються трудові і соціально- економічні відносини між працівниками і роботодавцями, зокрема з питань охорони праці. Питанням охорони праці присвячений **спеціальний розділ колективного договору**, що називається **«Охорона праці»**. Передумовою для укладення колективного договору мають бути колективні переговори, що починаються сторонами за три місяці до закінчення терміну дії попереднього договору.

Зобов'язання, які пропонується включити в колективний договір за результатами переговорів, повинні бути реальними й всебічно обґрунтованими, тому що після схвалення і підписання документа вони стають обов'язковою нормою для виконання, яка діє в рамках підприємства.

Зобов'язання, викладені в КД, не повинні суперечити законам й нормативним актам України. Гарантії, пільги і компенсації, наведені в Договорі згідно з чинним законодавством, вважаються обов'язковими для виконання при будь-яких обставинах.

КД повинен обов'язково містити заходи щодо захисту прав і соціальних інтересів осіб, які постраждали на виробництві від нещасних випадків, а також їх утриманців і членів родин загиблих. Вони повинні включати такі положення:

- з відшкодування нанесеного збитку здоров'ю потерпілим;
- про виплату одноразової допомоги, компенсації витрат на придбання медикаментів, на додаткове оплачуване лікування;
- про надання потерпілим, відповідно до медичного висновку, більш легкої роботи, при одночасному збереженні середнього заробітку;
- про організацію навчання, перекваліфікації потерпілих, працевлаштування інвалідів праці, надання таким інвалідам допомоги у вирішенні соціально- побутових питань та ін.

Усі працівники, відповідно до законодавства, підлягають обов'язковому страхуванню від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, що призвели до втрати працездатності. Згідно із ст. 20 ЗУ «Про охорону праці» в підрозділі колективного договору про охорону праці повинні бути обов'язково відображені наступні заходи:

- забезпечення працівникам соціальних гарантій в області охорони праці нарівні, не нижче передбаченого законодавством;
 - комплексні заходи для досягнення нормативів безпеки праці й виробничої санітарії;
 - заходи з підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж.
- Повинні бути також визначені обсяги і джерела фінансування вказаних заходів.

Зобов'язання угоди «Охорона праці» колективного договору повинні відповідати принципам *економічного стимулювання і матеріальної відповідальності* за стан охорони праці (ст. 25 Закону «Про охорону праці»).

Зобов'язання колективного договору є двосторонніми, тому цей документ повинен містити не тільки вимоги до власника (адміністрації підприємства), але і зобов'язання працівників з безумовного виконання норм, правил, стандартів і інструкцій з охорони праці, дотримання встановлених вимог користування машинами, механізмами, інструментом і пристроями, обов'язкового використання засобами колективного й індивідуального захисту і т. д.

У трудові договори *забороняється* включати умови, що погіршують у порівнянні з чинним законодавством, колективним договором становище працівників.

Конституція України, гарантуючи рівність прав жінки і чоловіка, забезпечує цю рівність спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Враховуючи певні фізичні, фізіологічні та інші особливості жінок, неповнолітніх, інвалідів та літніх людей, держава піклується про ці категорії людей, з одного боку створюючи умови для повної реалізації права громадян на працю, а з іншого не допускаючи того, щоб робота зашкодила їх здоров'ю.

Правила внутрішнього трудового розпорядку — локальний нормативний акт, що регулює внутрішній трудовий розпорядок на підприємствах, в організаціях, установах, інших організаційно-правових формах юридичних осіб незалежно від форми власності.

Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації на основі типових правил (ст. 142 Кодексу законів про працю України).

Охорона праці жінок

Охорона праці жінок регулюється ст. 10 Закону України «Про охорону праці» та ст.174-186 Кодексу законів про працю України.

Забороняється застосування праці жінок :

- на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці (*відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці*);
- на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного й побутового обслуговування);
- залучення жінок до підняття і переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (*відповідно до граничних норм підіймання і переміщення важких речей*);
- у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ст.175 КзпПУ).

«Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» був затверджений наказом МОЗ України від 29 грудня 1993 року № 256. Він складався з розділів, що об'єднують роботи з різних галузей, зокрема гірничі, монтажні, ремонтно-будівельні роботи та інші. Цей Перелік суперечить національному законодавству, вимогам законодавства ЄС, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної політики, а також не узгоджується із сучасним Класифікатором професій. Він також не враховує останні зміни умов та характеру праці на підприємствах, пов'язані з появою сучасних технологій, обладнання, нових матеріалів та хімічних сполук. Тому у 2017 р. МОЗ України скасували цей Перелік, залишивши чинною лише Главу 3 розділу I щодо гірничих робіт. Вона втратить чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45.

«Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками» затверджені Наказом МОЗ України №241 від 10.12.93 р. Вони складають 7 кг при постійному переміщенні вантажів протягом зміни і 10 кг – при чергуванні з іншими роботами. Максимальна загальна маса вантажу, який жінка може підіймати протягом 1 години, становить 350 кг, якщо вантаж піднімається з робочої поверхні, і 170 кг, якщо вантаж піднімається з підлоги.

Не допускається залучення вагітних жінок і жінок, що мають

дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (Ст. 176 КзпУ). Жінки, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (Ст. 177 КзпУ).

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (Ст. 178 КзпУ). До переведення на легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. (Ст. 184 КзпУ)

Власник повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу. (Ст. 185 КзпУ)

Охорона праці неповнолітніх

Охорона праці неповнолітніх регулюється ст. 11 Закону України «Про охорону праці» та ст.187-200 Кодексу законів про працю України.

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов

праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. (Ст. 187 КЗППУ)

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше **16 років**. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли **15 років**. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними **14-річного віку** за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. (Ст. 187 КЗППУ)

Неповнолітні приймаються на роботу лише після медичного огляду і до досягнення ними 21-річного віку зобов'язані щороку проходити медичний огляд (ст.

191 КЗпП України). При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу. При переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток (ч.1 ст.114 КЗпП).

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах молоді (ст.198 КЗпП). При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Забороняється застосування праці неповнолітніх (осіб віком до вісімнадцяти років) (ст. 11 ЗАКОН УКРАЇНИ Про ОП, ст.190 КЗпП):

□ на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці (*відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці*);

□ на підземних роботах;

□ до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні; (*нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку*);

□ на роботах, що пов'язані винятково з підйомом, утриманням або переміщенням вантажів;

□ на роботах, пов'язаних з підійманням і переміщенням вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, а час роботи з вантажами складає більше 1/3 часу робочої зміни (*відповідно до граничних норм підіймання і переміщення важких речей*).

«Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» був затверджений наказом МОЗ України № 46 від 31 березня 1994 року. Він складався з розділів, що об'єднують роботи з 37 різних галузей..

«Граничні норми підіймання і переміщення вантажів підлітками під час короточасної та тривалої роботи» затверджені Наказом МОЗ України №59 від 22.03.96 р.

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу, кг			
	Короточасна робота		Тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	не допускається	
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Календарний вік, років	Сумарна вага вантажів, кг, що підіймаються (переміщуються) при виконанні роботи			
	з рівня робочої поверхні		з підлоги	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Тривалість робочого дня для неповнолітніх становить (ст. 51 КЗпП України): для неповнолітніх віком від **16 до 18 років** – 36 годин на тиждень, для неповнолітніх віком від **15 до 16 років** та учнів віком від **14 до 15 років**, які працюють в період канікул – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, **не може перевищувати половини** максимальної тривалості робочого часу, вказаної вище для осіб відповідного віку.

Для робітників віком до вісімнадцяти років **норми виробітку** встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників **пропорціонально скороченому робочому часу** (Ст. 193 КЗППУ). **Заробітна плата** неповнолітніх працівникам при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. (Ст. 194 КЗППУ)

Відповідно до ЗАКОН УКРАЇНИ “Про відпустки”, для неповнолітніх осіб встановлюється **щорічна основна відпустка** тривалістю 31 день у зручний для них час. Щорічні відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві.

Трудові спори - це спори, де однією стороною виступає роботодавець, а іншою - працівник (працівники). Розрізняють два види: індивідуальні та колективні. **Індивідуальний трудовий спір** - це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і власником підприємства (уповноваженим ним органом) з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення із заявою до відповідного органу, що розглядає трудові спори. **Колективні трудові спори (конфлікти)** — розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- невиконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю.

Відповідальність за порушення законодавства про працю.

Посадову особу, яка винна у порушенні трудового законодавства або оплати праці може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Згідно зі [ст. 41](#) та [ст. 147 КЗпП](#), видів дисциплінарної відповідальності є два — догана або звільнення.

Також у таких випадках на посадових осіб підприємств поширюється й матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків. Відповідно до частини першої [ст. 147-1 КЗпП](#) право застосування дисциплінарного стягнення, а отже, і догани, надається тому органу, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) цього працівника. На підприємстві право прийняття та звільнення працівників надається керівникові відповідно до статуту підприємства та укладеного з ним трудового договору (контракту). А це означає, що керівник підприємства завжди має право застосовувати дисциплінарне стягнення до будь-якого працівника цього підприємства, який вчинив дисциплінарний проступок. Працівника **не можна притягнути до дисциплінарної та матеріальної відповідальності**, якщо:

- він діяв у стані крайньої необхідності;
- його дії віднесено до категорії нормального виробничо-господарського ризику, оскільки такі дії не є протиправними.

Але якщо внаслідок невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків підприємство втратило можливість одержати заплановані прибутки, то такого працівника можна притягнути до дисциплінарної відповідальності за вчинення відповідних винних і неправомірних діянь, що призвели до такої матеріальної шкоди. Хоча до матеріальної відповідальності за цю шкоду його не можна притягнути відповідно до частини четвертої [ст. 130 КЗпП](#). Отже, до керівників підприємства як найманих працівників

дисциплінарну та матеріальну відповідальність має право застосовувати той орган, який відповідно до законодавства і статуту приймає керівника на роботу. Це може бути:

- міністерство чи інший орган, який здійснює управління державним або комунальним майном;
- власник приватного підприємства;
- збори учасників господарського товариства тощо