

Заняття №8.

Тема. Трудовий договір. Робочий час та час відпочинку для неповнолітніх

1. Трудовий договір

Одним з основних способів реалізації права на працю є **трудовий договір**.



2. Робочий час і час відпочинку

Робочим вважається **час**, протягом якого працівник повинен перебувати на своєму робочому місці і виконувати роботу, обумовлену трудовим договором.

Кодекс законів про працю України встановлює нормальну тривалість робочого часу – **40 годин** на тиждень. Колективним чи трудовим договором може бути встановлено меншу норму. Поряд із нормальним робочим часом існують інші види робочого часу.



Скорочений робочий час передбачається законодавством для певних категорій працівників. Скорочення робочого часу не позначається на розмірі оплати праці – вона є такою ж як і при нормальній тривалості робочого часу. Така тривалість робочого часу встановлюється:



Неповний робочий час встановлюється трудовим договором. На відміну від скороченого робочого часу оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу. Неповний робочий час може бути за згодою з власником встановлено для будь-якого працівника, але в деяких випадках власник зобов'язаний на прохання працівника встановити неповний робочий тиждень:

- для вагітної жінки;
- для жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, у тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням;
- для жінки, яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Ненормований робочий день є особливою умовою праці, яка допускається законодавством тільки для певної категорії працівників (адміністративного, управлінського, технічного й господарчого персоналу; осіб, праця яких не піддається обліку в часі – консультанти, агенти, інструктори тощо). Тривалість праці цих працівників обмежена не кількістю годин, а колом функціональних обов'язків.

Надурочною вважається робота понад встановлену тривалість робочого часу.

Кожен, хто працює має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням працівникам днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки. Мінімальна тривалість відпочинку, оплачуваних щорічних відпусток, вихідні та святкові дні, а також інші умови часу відпочинку визначаються законом.

Часом відпочинку слід вважати час, упродовж якого працівник звільняється від виконання трудових обов'язків та використовує його на власний розсуд.

Відповідно до **Кодексу законів про працю і Закону України «Про відпустки»** встановлено такі види відпусток:

- щорічні відпустки включають основну (тривалість не менше 24 календарні дні), додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і тяжкими умовами праці, додаткову відпустку за особливий характер роботи;
- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням без відриву від виробництва;

- творча відпустка;
- соціальні відпустки, що включають відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткову відпустку жінці, що має двох або більше дітей у віці до 15 років;
- відпустка без збереження заробітної плати;
- відпустка для підготовки та участі в змаганнях та інші.

Право на основну чи додаткову відпустку в перший рік роботи працівник має після шести місяців безперервної праці на підприємстві, а за другий і наступні роки щорічно відпустки надаються в будь-який час відповідно до графіка черговості надання відпусток



Перерва для відпочинку та харчування

Тривалість такої перерви не може бути більше як 2 години і повинна надаватися через 4 години після початку роботи



Вихідні дні

При п'ятиденному робочому тижні надається 2 вихідних дні на тиждень, а при шестиденному – один. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години



Святкові та неробочі дні

Ці дні встановлено законодавчо

1 січня – Новий рік

7 січня – Різдво Христове

24 серпня – День Незалежності України

14 жовтня – День захисника України

інші (стаття 73 КЗпПУ)



Щорічні відпустки

Громадянам, які перебувають у трудових відносинах, надаються щорічні (основні та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати

3. Робочий час і час відпочинку неповнолітніх

Для неповнолітніх встановлюється скорочена тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу.

Категорії осіб	Тривалість робочого часу неповнолітніх, які працюють у період канікул або після закінчення навчання	Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час
Для працівників віком від 16 до 18 років	36 годин на тиждень	18 годин на тиждень
Для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул)	24 години на тиждень	12 годин на тиждень

Неповнолітніх забороняється залучати до роботи в нічний час, також до надурочних робіт.

Законодавством захищаються права неповнолітніх відносно відпусток. Якщо щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий час, то особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

4. Оплата праці

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Питання регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

Заробітна плата працівникам молодше як 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше як 18 років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних закладів освіти, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

4. Припинення трудового договору. Особливості розірвання трудового договору з неповнолітніми

Трудове законодавство України, встановлюючи норми щодо припинення трудового договору, забезпечує захист права людини на працю, на створення стабільних трудових правовідносин, подолання плинності робочої сили, а також попереджує свавілля роботодавців, які намагаються позбавитися від «небажаних» працівників.

Припинення трудового договору – це одностороннє волевиявлення працівником чи власником або на вимогу особи, яка не є стороною трудового договору, направлене на розірвання трудових правовідносин.

Припинення трудового договору допускається лише при дотриманні таких умов:

- існують законні підстави його припинення;
- дотримується встановлений порядок звільнення з роботи.

Передбачені діючим законодавством підстави припинення трудового договору (контракту) залежно від того, хто виступає ініціатором припинення, поділяються на чотири групи:

- з ініціативи обох сторін;
- з ініціативи працівника;
- з ініціативи власника;
- з ініціативи органів, які не є сторонами договору.

За взаємною згодою обох сторін будь-який вид договору можна припинити в будь-який час, про який домовилися сторони.

За ініціативи працівника можна припинити договір, укладений на невизначений строк, у будь-який час, але працівник повинен попередити письмово роботодавця за 2 тижні про своє бажання звільнитися, не обов'язково вказуючи причини звільнення.

Після закінчення строку попередження працівник має право припинити роботу, а роботодавець зобов'язаний провести з ним розрахунок та видати трудову книжку. Завчасне попередження має юридичне значення: протягом вказаного строку (двох тижнів) ні адміністрація не має права в односторонньому порядку звільнити працівника, ні сам працівник не може самотійно залишити роботу. Але за взаємною домовленістю сторін можливе припинення трудового договору. Після сплину строку попередження, якщо договір не розірвано і працівник продовжує працювати, не наполягає на звільненні, договір вважається таким, що не припинявся.

Розірвання трудового договору **з ініціативи власника або уповноваженого ним органу** вичерпно регламентується трудовим законодавством.



Крім вищеназваних, чинне законодавство встановлює додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника з окремими категоріями працівників за певних умов.

Звільнення неповнолітнього працівника за ініціативою підприємства допускається лише з відома районної або міської служби у справах дітей. Водночас звільнення на підставах, пов'язаних з реорганізацією, скороченням штату, виявленням невідповідності посаді і поновленням співробітника, що раніше виконував цю роботу, здійснюється лише у виняткових випадках і не допускається без обов'язкового працевлаштування.

Слід врахувати, що в разі незаконного звільнення або іншого грубого порушення трудового законодавства щодо неповнолітнього працівника керівник може бути притягнений до відповідальності за ст. 172 Кримінального кодексу і понести покарання у вигляді штрафу або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю або зазнати інше покарання.

Коли робота загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси, трудовий договір може бути розірвано на вимогу батьків або інших уповноважених осіб.

(Джерело: Ст. 145-155 Філіпенко Т. М., Сутковий В. Л. Основи правознавства: підруч. для 9 кл. загальноосвіт. навч. закл. – К.: Генеза, 2017. – 208 с.)

Питання для самоконтролю.



1. Дайте визначення поняття «трудовий договір».
2. Хто укладає трудовий договір, яким повинен бути його зміст?
3. Назвіть особливості припинення трудового договору з неповнолітніми?
4. Як повинен діяти працівник, якщо він вирішив залишити роботу?

5. Назвіть пільги та переваги, які надаються неповнолітнім працівникам.
6. Охарактеризуйте робочий час і час відпочинку неповнолітніх.
7. У яких випадках працівник може бути звільнений із роботи за ініціативою власника чи уповноваженої ним особи?