Право на працю

Професійна діяльність людини й нормативно-правове забезпечення охорони праці

Година спілкування для учнів 10—11-х класів

Олег МОРІН, кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник лабораторії трудового виховання
Інституту проблем виховання НАПН України

Професійна діяльність — одна з найважливіших сфер самореалізації людини. Саме тут людина виявляє й розкриває свої здібності, особистісні та професійні якості.

До того ж, професійна діяльність, як ніяка інша, дає людині можливість відчути свою значущість для інших людей, для суспільства загалом та отримати певну компенсацію від нього.

Мета:

- *навчальна:* ознайомити учнів із поняттям «професійна діяльність людини» та основними аспектами законодавства України з охорони праці;
- *розвивальна:* дати знання про нормативно-правове забезпечення охорони праці в Україні;
- *виховна:* виховувати повагу до Законів України та відповідальне ставлення до їх вивчення.

Практична робота. Ознайомлення зі статтями «Закону України про охорону праці».

Хід заняття

Інформаційне повідомлення

(Учитель ознайомлює учнів із поняттям «професійна діяльність людини», аспектами законодавства з охорони праці, а також із питаннями організації робіт з охорони праці, вікового цензу під час приймання на роботу, тривалості робочого тижня тощо.)

1 Професійна діяльність людини

У ст. 43 чинної Конституції України встановлено: кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на працю та основні права трудящих прийнято розглядати як принцип трудового права. У трудовому праві визначено гарантії забезпечення права громадян на працю.

Право на працю надає кожній працездатній особі можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці, але водночас не гарантує реальне забезпечення її конкретною роботою.

Зображення з: Depositphotos

Відповідно до ст. 43 Конституції України держава створює умови для повної реалізації громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Свобода розпоряджатися своєю здатністю до праці супроводжується наданням особі можливості відмовитися від будь-якої діяльності чи самостійно обрати вид діяльності (наприклад, як самостійний чи несамостійний суб'єкт господарювання), вид праці (незалежний або залежний — на умовах трудового договору) організаційно-правову форму використання своїх здібностей до праці (цивільних, трудових або адміністративних правовідносин), місце діяльності. Крім того, свобода праці передбачає реалізацію кожним можливості скористатися допомогою держави у працевлаштуванні або працевлаштуватися самостійно.

Таким чином, в умовах ринкової економіки організація праці ґрунтується на основоположному принципі трудового права — принципі свободи праці.

2 Нормативно-правове забезпечення охорони праці

Забезпечення права працівників на безпечні і здорові умови праці, закріпленого в Конституції України, належить до компетенції охорони праці.

Під охороною праці трудове законодавство розуміє систему гарантування безпеки здоров'я й життя працівників, що охоплює правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи. Хоча в ширшому значенні охорона праці — це визначені трудовим законодавством норми, що встановлюють гарантії щодо охорони трудових прав працівників.

3 Законодавство з охорони праці

Правове регулювання охорони праці в Україні здійснюється положеннями КЗпП України (гл. XI, XII, XIII), Закону України «Про охорону праці», прийнятому 14.10.92 р., та розробленими і прийнятими на їх основі численними державними галузевими й міжгалузевими нормативними актами.

Правове регулювання передбачає розробку правил та інструкцій з охорони праці, норм щодо організації роботи з питань охорони праці, норм щодо компенсацій й пільг за роботу у важких, шкідливих і небезпечних умовах, праці жінок, неповнолітніх осіб та осіб зі зниженою працездатністю, правил розслідування та обліку нещасних випадків на виробництві. Воно базується на принципах визнання й забезпечення пріоритету життя і здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства чи організації, встановлення єдиних нормативних вимог з охорони праці для підприємств усіх форм власності, державного управління діяльністю в галузі охорони праці, зокрема нагляду і контролю за дотриманням законодавства про охорону праці, повної відповідальності власника за створення безпечних і здорових умов праці. Складність завдань, що стоять перед охороною праці, потребує її тісної співпраці з іншими галузями науки: технічними (гарантування безпечних умов експлуатації обладнання та устаткування), медичними й біологічними (оскільки основними об'єктами охорони праці є людина й довкілля), ергономікою, інженерною психологією, технічною естетикою (взаємодія людини з технікою). І звичайно ж, з охороною праці тісно пов'язана правова наука, оскільки вона розробляє та встановлює норми, що визначають міру відповідальності за створення безпечних для життя та здоров'я умов праці.

Навчання працівників безпечних умов праці — це одна з головних складових в охороні праці.

з кожним номером!

Гарантування безпеки виробничого устаткування й технологічних процесів досягається проведенням власником або уповноваженим ним органом організаційно-технічних заходів, до яких належать упровадження нових прогресивних технологій, сучасного устаткування, засобів механізації й автоматизації, досконалих засобів дотримання техніки безпеки, своєчасне проведення ремонту будівель і споруд, що гарантує їх безпечну експлуатацію.

Нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці передбачає забезпечення нормального функціонування вентиляції виробничих приміщень, опалювальних та освітлювальних систем, каналізації, водопостачання, забезпечення працівників мийними засобами тощо.

Навчання працівників безпечних умов праці починається з приймання працівника на роботу, коли власник (уповноваженим ним орган) ознайомлює майбутнього працівника з умовами і станом охорони праці, правилами поведінки на території підприємства в повсякденній практичній діяльності і в екстраординарних ситуаціях.

Система охорони праці передбачає надання працівникам, які зайняті на роботах, що пов'язані із забрудненням, а також із небезпечними умовами праці, з особливим температурним режимом тощо, засобів індивідуального захисту. До них належать такі: спеціальне взуття, спецодяг, маски, респіратори, захисні пояси, каски, окуляри тощо. Засоби індивідуального захисту надають працівникам відповідно до порядку, затвердженого Державним комітетом з нагляду за охороною праці (наказ № 170 від 29.10.96 р.). Він передбачає безплатне їх надання згідно з нормами, встановленими за виробничою ознакою. У разі ненадання цих засобів власник зобов'язаний компенсувати працівникові його витрати на придбання відповідних засобів індивідуального захисту.

Для охорони здоров'я працівників власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організовувати проведення попереднього та періодичних медичних оглядів працівників деяких галузей і спеціальностей. Як і будь-яка правова норма, ця вимога врегульована Положенням про медичний огляд працівників певних категорій (наказ Міністерства охорони здоров'я України № 45 від 31.03.94 р.).

У разі невиконання працівником вимоги щодо проходження медичного огляду власник має право усунути працівника від роботи без збереження заробітної плати і притягти

його до дисциплінарної відповідальності. Це стосується й працівників, які не пройшли в установленому порядку навчання й інструктаж із техніки безпеки. Отже, для забезпечення охорони праці й техніки безпеки на виробництві не лише власник або уповноважений ним орган, а й усі наймані працівники повинні суворо виконуватися свої обов'язків. Вони зобов'язані дотримувати норм, правил й інструкцій, що встановлюють правила виконання робіт і поведінки на виробничій території і в приміщеннях, вимоги щодо правильного користування знаряддями праці, засобами колективного та індивідуального захисту.

4 Віковий ценз під час приймання на роботу

Не допускається прийняття на роботу осіб, молодших від шістнадцяти років (Ст. 188 Кодексу законів про працю України).

За згодою одного з батьків або однієї з осіб, які їх замінюють, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти 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 після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або осіб, які їх замінюють.

Забороняється застосування праці осіб, молодших від вісімнадцяти років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (Ст. 190 Кодексу законів про працю України).

Забороняється також залучати осіб, молодших від вісімнадцяти років, до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання й переміщення важких речей особами, молодшими від вісімнадцяти років, затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України з нагляду за охороною праці.

Забороняється залучати працівників, молодших від вісімнадцяти років, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (Ст. 192 Кодексу законів про працю України).

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються з огляду на норми виробітку для дорослих робітників пропорційно до скороченого робочого часу для осіб, які не досягли вісімнадцяти років (Ст. 193 Кодексу законів про працю України).

Для молодих робітників, які вступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, які пройшли навчання безпосередньо на виробництві, у передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватися знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим комітетом.

Заробітна плата працівникам, молодшим від вісімнадцяти років, за скороченої тривалості щоденної роботи виплачується в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи (Ст. 194 Кодексу законів про працю України).

Праця працівників, молодших від вісімнадцяти 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.*

з кожним номером!

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

Звільнення працівників, молодших від вісімнадцяти років, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування (Ст. 198 Кодексу законів про працю України).

Батьки, усиновителі й піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання з неповнолітнім трудового договору, зокрема й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (Ст. 199 Кодексу законів про працю України).

5 Тривалість робочого тижня та інше

Тривалість робочого часу встановлюється (Ст. 51 Кодексу законів про працю України):

1) для працівників віком від 16 до 18 років — 36 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.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, — не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями. За п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. За шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин за тижневої норми 40 годин, 6 годин за тижневої норми 36 годин і 4 годин за тижневої норми 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням із місцевою Радою народних депутатів.

Напередодні святкових і неробочих днів (ст. 73 Кодексу законів про працю України) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як за п'ятиденного, так і за шестиденного робочого тижня.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи за шестиденного робочого тижня не може перевищувати 5 годин.

Облік робочого часу ведеться в табелях встановленої форми. Обліковий період — це відрізок часу, у межах якого повинна бути дотримана в середньому тривалість робочого тижня.

Формуємо освіту

***Облік робочого часу** — це фіксація відомостей про явку працівників на роботу й виконання ними трудових обов'язків протягом встановленої тривалості робочого часу.*

Трудове законодавство передбачає такі види обліку робочого часу:

- поденний;
- щотижневий;
- підсумований.

Поденний облік робочого часу — встановлена законом норма робочого дня, що є обов'язковою для кожного дня роботи. За поденного обліку робочого часу робота понад норму робочого дня визнається надурочною.

Щотижневий облік робочого часу — це норма робочого часу, що реалізується в межах одного тижня з певною кількістю робочих днів.

Підсумований облік робочого часу — це тривалість робочого часу за обліковий період, що не перевищує нормального числа робочих годин. За підсумованого обліку робочого часу норма робочого часу забезпечується не за тиждень, а за інший обліковий період (два тижні, місяць, квартал, півроку, рік). Найчастіше застосовують підсумований помісячний облік робочого часу. Режим робочого часу, оснований на підсумованому обліку, може запроваджуватися там, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу.

Поділ робочого дня на частини зумовлений особливим характером праці деяких категорій працівників (наприклад, зв'язку, транспорту, театрів тощо). Час перерви під час поділу робочого дня на частини не враховується.

Робота в режимі гнучкого робочого часу. «Гнучкі графіки» роботи — це форма організації робочого часу, за якої працівники зобов'язані перебувати на робочому місці у фіксований час, початок і закінчення роботи може змінюватися. Фіксований час — час обов'язкової присутності на роботі всіх працівників підрозділу організації. Така форма організації праці може бути як індивідуальною, так і колективною.

Вахтовий метод — це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їхнього постійного проживання за умов, коли щоденна доставка працівників до місця роботи й назад, до місця постійного проживання, неможлива.

Ненормований робочий день — це особливий режим роботи, що встановлюється для певної категорії працівників, які в разі неможливості нормування часу трудового процесу, залучаються до виконання своїх трудових обов'язків за межами нормальної тривалості робочого часу. Термін «ненормований робочий день» характеризує особливий режим робочого дня для окремих категорій працівників. Міра праці цих працівників визначається не лише тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків, покладених на них, та обсягом виконаних робіт (навантаженням). Тому окремі працівники можуть за розпорядженням роботодавця та за потреби епізодично залучатися до виконання своїх трудових функцій за межами нормальної тривалості робочого часу.

Надурочна робота — робота, що виконується з ініціативи роботодавця понад встановлену для працівника норму тривалості робочого часу протягом робочого дня (зміни) або облікового періоду. Надурочний робочий час — це час, протягом якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу за межами нормальної тривалості робочого часу. Якщо застосовується підсумований облік робочого часу, то надурочними визнаються години понад нормальну кількість робочих годин за обліковий період, а не понад зміни за графіком.

Чинним трудовим законодавством установлено правові гарантії, що забезпечують обмеження надурочної роботи (встановлення в законі переліку обставин, які можуть бути підставою для застосування надурочної роботи; встановлення порядку дозволу проведення надурочних робіт; обмеження кількості надурочних робіт для одного працівника; встановлення кола осіб, яких забороняється залучати до надурочної роботи та для яких установлені обмеження щодо залучення до надурочної роботи).

з кожним номером!

Практична робота

Ознайомлення зі статтями «Закону України про охорону праці»

На початку роботи вчителю потрібно поінформувати учнів про загальні ***правила ознайомлення із законами.***

1. Читайте текст закону повільно. Намагайтеся вчитуватися в окремі фрази. У законах немає жодного зайвого слова, тому звертайте увагу на кожне з них.

2. Мова, якою написаний закон, не містить літературних прийомів, тому сприймайте текст закону як формулу.

3. Виділяйте головне з кожної статті або пункту. Фрази, з яких побудовано документ, можуть бути довгими і складними для сприйняття, отже, виділяйте основні та другорядні частини. Це дасть змогу не спотворити сенс написаного й не пропустите важливі деталі.

4. Перевіряйте під час ознайомлення, чи розумієте ви, про що йдеться. Не залишайте незрозумілі терміни. Сформулюйте додаткові запитання про прочитане. Якщо зможете відповісти на них, це означає що ви домоглися успіху в читанні та аналізі закону.

5. Не спирайтеся на свій попередній досвід. Дані, які ви отримали до цього часу, можуть бути некоректними. Не будуйте припущень, знаходьте відповіді на свої запитання в інших законах.

6. Намагайтеся прочитати всі частини закону. Крім основних положень, вони можуть містити примітки й винятки.

Завдання практичної роботи

Використовуючи текст Закону України про охорону праці, відповісти на запитання.

Орієнтовний перелік запитань

1. Що визначає Закон України про охорону праці?
2. З кількох розділів складається закон і скільки статей містить кожен із них?
3. Визначення понять «роботодавець» і «працівник».
4. Як закон гарантує права працівника на охорону праці під час укладання трудового договору?
5. Як закон гарантує право працівників на пільги й компенсації за важкі та шкідливі умови праці?
6. Як у законі регламентуються забезпечення охорони праці неповнолітніх?

Після завершення роботи учитель перевіряє правильність відповідей або, як варіант, дає учням матеріали для самоперевірки *(додаток)*.

Додаток

Відповіді на запитання про охорону праці

1 *Що визначає Закон України про охорону праці?*

Закон визначає основні засади щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником із питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

2 *З кількох розділів складається закон і скільки статей містить кожен із них?*

Закон містить три розділи:

Розділ I. Загальні положення (статті 1—4).

Розділ II. Гарантії прав на охорону праці (статті 5—12).

Розділ III. Організація охорони праці (статті 13—23).

3 *Визначення понять «роботодавець» і «працівник» (ст. 1).*

Роботодавець — це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним

орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник — це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

4 ***Як закон гарантує права працівника на охорону праці під час укладання трудового договору (ст. 5)?***

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства й колективного договору.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

5 ***Як закон гарантує право працівників на пільги й компенсації за важкі та шкідливі умови праці (ст. 7)?***

Працівники, зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, безплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги й компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги й компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен не пізніше як за 2 місяці письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

6 ***Як у законі регламентуються забезпечення охорони праці неповнолітніх (ст. 11)?***

Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання й переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних із важкими роботами і роботами зі шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Вік, з якого допускається прийняття на роботу, тривалість робочого часу, відпусток та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються законом.

Використані джерела

1. Закон України про охорону праці [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12.

2. Как анализировать закон? [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — http://politlist.ru/273/1416/analizirovat_zakon

3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. — Режим доступу. — http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page

з кожним номером!