

Дата: 06.03.2023

Група 15

Урок № 3-4

Тема: Гарантії у сфері праці

Мета: вивчити питання гарантій у сфері праці; формувати в учнів повагу до трудового законодавства.

Тип уроку: засвоєння нових знань

Хід уроку

Слід почати з того, що загальні трудові права і гарантії закріплені в міжнародних актах, таких як конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Європейська соціальна хартія, конвенції міжнародної організації праці та ін. Перераховані вище акти ратифіковані Україною, а значить обов'язкові до застосування на всій її території. Однак, міжнародні акти закріплюють в основному загальні права та гарантії, наприклад:

- Право на справедливі умови праці;
- Право на безпечні та здорові умови праці;
- Право на справедливу винагороду за працю;
- Право на свободу об'єднання в організації з метою захисту своїх трудових прав;
- Гарантії для працюючих матерів;
- Гарантії захисту від необґрунтованого звільнення або відмови в прийнятті на роботу та ін.

Національне законодавство конкретизує положення міжнародних актів і визначає перелік прав і гарантій працівників. Нижче будуть розглянуті гарантії, які найбільш часто порушуються роботодавцями незалежно від того, приватна це підприємство або органи державної влади.

Гарантії при укладенні трудового договору

Конституцією України закріплено право кожної людини на працю. У кодексі законів про працю передбачена заборона на необґрунтовану відмову від прийому на роботу. Дана гарантія має на увазі під собою заборону відмовити в прийомі на роботу з мотивів расової чи національного походження, статі та соціального або майнового статусу, політичних поглядів і релігійних уподобань.

Відмова може бути обґрунтований невідповідністю критерію віку, рівня освіти, здоров'я або досвіду. Зазвичай перераховані критерії встановлюються роботодавцем. У випадку з державною службою – вимоги до кандидата на вакантну посаду, як правило, публікуються на офіційних ресурсах. Говорячи про приватних структурах доводиться констатувати той факт, що роботодавці вільні у встановленні критеріїв відповідності для кандидатів на роботу.

Важливим моментом, на який варто звернути увагу є те, що відмова в прийнятті на роботу вагітної жінки, жінки з дитиною до 3-х років або матері

одиначки з дитиною до 14 років повинен обов'язково оформлятися в письмовій формі!

Гарантії при звільненні

Дану категорію гарантій, як показує практика, найбільш порушують роботодавці, тому саме її варто розглянути більш детально.

При звільненні з ініціативи роботодавця, останній повинен повідомити працівника про свій намір під розписку не пізніше ніж за два місяці, причому слід звернути увагу, що факт такого повідомлення повинен бути документально підтвердженим.

Також, в наказі про звільнення повинна бути детально описана причина звільнення працівника з точною відповідністю і посиланням на конкретний пункт статті закону. В іншому випадку це може бути підставою для визнання наказу про звільнення недійсним. Законодавець визначив вичерпний перелік підстав, за якими працівник може бути звільнений з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 Кодексу законів про працю).

Існує також перелік підстав, за якими працівник може бути звільнений тільки за наявності згоди на це від органу профспілкової організації. Слід зауважити, що дуже часто ця умова ігнорується при звільненні, що в свою чергу є підставою для подальшого визнання рішення про звільнення недійсним. До вищезгаданих підстав звільнення працівника за рішенням керівника підприємства з обов'язковим погодженням з профспілковою організацією відносяться:

- Звільнення внаслідок зміни організації виробництва і праці;
- У разі невідповідності кваліфікації працівника займаній ним посаді;
- У разі системного невиконання посадових обов'язків працівником;
- Коли має місце звільнення в зв'язку з прогулом (не менше трьох годин на день);
- При відсутності протягом більш ніж чотирьох місяців підряд на роботі внаслідок тимчасової непрацездатності;
- У разі, коли причиною звільнення стали винні діяння працівника, які пов'язані з обслуговуванням фінансових, товарних або культурних цінностей;
- При здійсненні аморального вчинку, який несумісний з займаною посадою

Важливо пам'ятати, що власник повинен отримати дозвіл профспілки в письмовому вигляді. Більш того, розгляд подання роботодавця про звільнення працівника має відбуватися в профспілковій організації в присутності самого працівника. Розгляд подання без працівника, який звільняється можливо тільки при його повторному нез'явленні. При звільненні працівника за роботодавцем закріплюється обов'язок виплатити вихідну допомогу працівнику.

Вихідна допомога розміром в 1 середньомісячний оклад виплачується при звільненні, пов'язаних з відмовою працівника від переведення на роботу

в іншу місцевість разом з підприємством, з ініціативи роботодавця при скороченні штату співробітників, при невідповідності співробітника займаній ним посаді. Вихідна допомога у вигляді 2 мінімальних заробітних плат виплачується при вступі працівника на військову службу.

3 місячні оклади виплачуються при порушенні роботодавцем законодавства про працю, умов трудового або колективного договору.

Вихідна допомога в розмірі 6 середньомісячних окладів виплачується при закінченні повноважень у посадових осіб. При цьому «посадова особа», в контексті даної норми, розуміється законодавцем як керівники і заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій. Повний розрахунок з працівником проводиться в день його звільнення.

Окремі гарантії при звільненні законодавець надає вагітним жінкам, жінкам з дітьми до 3-х років і одиноким матерям з дітьми інвалідами або з дітьми до 14 років. Такі гарантії полягають в тому, що зазначені вище категорії працівників заборонено звільняти, крім випадків ліквідації підприємства, на якому вони працюють. Навіть при повній ліквідації підприємства на роботодавця покладається обов'язок обов'язково працевлаштувати таких осіб.

Домашнє завдання:

1. Опрацювати навчальний матеріал уроку №3-4 та зробити конспект теми у робочому зошиті.
2. Знайти та підготувати повідомлення про гарантії у сфері праці під час воєнного стану.

Виконані завдання відправте мені на електронну пошту natasha_poltavets@ukr.net. У темі листа **ОБОВ'ЯЗКОВО вказати **ПІБ, номер групи, номер уроку і дату.****