



Embassy of the Kingdom of the Netherlands to
Ukraine and Moldova
**Social transformation in Ukraine and
Moldova (Matra)**

Чернігівська обласна організація Спілки
жінок України
**Chernihiv Regional Organization of the
Union of Women of Ukraine**



В рамках проекту
„Трудові права – соціальні можливості“
(захист прав людини у сфері праці)
в Чернігівській області розпочала роботу
телефонна “гаряча лінія”
для надання консультацій з питань
застосування трудового законодавства,
захисту прав працюючих.
Зі своїми запитаннями звертайтеся до нас
за телефонами:



E-mail: ligaline@qls.net.ua

ТРУДОВІ ПРАВА



Чернігів 2006

Цей буклет видано в рамках реалізації проекту
„Трудові права – соціальні можливості”
(захист прав людини у сфері праці)
за Програмою МАТРА КАП Посольства
Королівства Нідерландів в Україні.



Проект реалізується з вересня 2006 року
Чернігівською обласною організацією Спілки жінок
України за фінансової підтримки Посольства
Королівства Нідерландів в Україні у співпраці з
Федерацією профспілкових організацій області, з
використанням приміщень, обладнання та
спеціалістів Навчально-методичного центру ФПО
області, за підтримки Головного управління праці
та соціального захисту населення
облдержадміністрації, обласного Центру зайнятості
та Територіальної державної інспекції праці у
Чернігівській області.

Обласна організація профспілки працівників ЖКГ,
місцевої промисловості, побутового обслуговування населення,
вул.Шевченка,6 каб. 303, тел. 7-39-12

Обласна організація профспілки працівників
лісового господарства,
вул.Шевченка,5 каб. 221, тел. 7-41-31

Обласна організація профспілки працівників
лісових галузей,
вул.Шевченка,5 каб. 301, тел. 7-71-97

Обласна організація профспілки працівників
автотранспорту та шляхового господарства України,
вул.Шевченка,5 каб. 323, тел. 7-31-17

Обласна організація профспілки працівників будівництва і
промбудматеріалів,
вул.Шевченка,5 каб. 315, тел. 7-30-54

Профспілкова організація ЧД УДППЗ “Укрпошта”,
вул.Шевченка,5 каб. 327, тел 4-01-45

Профспілкова організація ЧД ВАТ “Укртелеком”,
вул.Шевченка,5 каб. 321, тел. 4-03-26

Обласна організація Всеукраїнської профспілки працівників і
підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг,
вул.Шевченка,5 каб. 313, тел. 7-39-10

Обласна організація профспілки працівників
споживчої кооперації, пр-т Перемоги, 139,
тел. 3-60-57

Обласна організація профспілки працівників
освіти і науки,
вул. Шевченка, 5 каб. 309, тел. 7-39-13

У разі порушення Ваших трудових прав Ви можете звернутись до державних та громадських органів:

Головне управління праці та соціального захисту населення Чернігівської облдержадміністрації
14000, м.Чернігів, Пр-кт Миру 116а
тел. (0462) 2-81-48; 2-20-99.

Територіальна державна інспекція праці у Чернігівській області
14000, м.Чернігів, вул.П'ятницька, 39 кімн. 907
тел. (0462) 675-226; 604-117.

Чернігівський обласний центр зайнятості
14000, м.Чернігів, вул. Коцюбинського, 40
тел. (04622) 4-23-87.

Федерація профспілкових організацій Чернігівської області
14000, м. Чернігів, вул. Шевченка, 5,
тел. (04622) 7- 47-19, 7-39-23.

Галузеві профспілкові об'єднання:

Обласна організація профспілки працівників АПК,
вул. Шевченка,5 каб.305, тел.7-39-16

Обласна організація профспілки працівників культури,
вул.Шевченка,5 каб. 219, тел. 7-71-35

Обласна організація профспілки працівників держустанов,
вул.Шевченка,5 каб.319, тел. 651-875

Обласна організація профспілки працівників текстильної та легкої промисловості,
вул.Шевченка,5 каб. 311, тел. 7-41-23

Обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я,
вул. Шевченка,5 каб. 307, тел. 7-39-11



Право знати – одне з основоположних прав людини. „Кожному гарантується право знати свої права і обов'язки” записано у ст. 57 Конституції України.

Права людини у сфері праці – це не якась абстракція. Це – суворі конституційні та законодавчі норми, порушення яких тягне за собою відповідальність, аж до кримінальної.

Вітчизняне законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю (КЗпП) та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Для трудового права важливе значення мають також документи (конвенції, декларації, рекомендації) **Міжнародної організації праці** (МОП), які визначають зміст правових інститутів законодавства про працю.

Знання – це справжня сила! У цьому багато з нас встигли переконались, особливо у ситуаціях, коли доводилось відстоювати свої порушені права. Отже, для того, щоб мати можливість себе захистити, потрібно спочатку отримати чіткі уявлення про свої права і обов'язки, як людини і громадянина.





ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ

Основні трудові права визначені **Конституцією України** (ст.43-46), яка встановлює:

- Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом;
- Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється;
- Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення;
- Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом;
- Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;
- Кожен, хто працює, має право на відпочинок;
- Громадяни мають право на соціальний захист, на забезпечення їх у разі втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття;
- Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.



Ставши членом профспілки Ви набудете силу і захист тому що:

- У важку хвилину свого життя Ви можете звернутися у свою профспілку й одержати матеріальну допомогу й моральну підтримку;
- Захищаючи себе від сваволі адміністрації, Ви будете не один, поруч з Вами буде підтримка твого профкому й усього колективу;
- Член профспілки у випадках, передбачених ст. 43 КЗпПУ не може бути звільнений з роботи за ініціативою власника без попередньої згоди на те виборного профспілкового органу;
- Член профспілки для захисту своїх трудових і соціальних прав має право звертатися до усіх профспілкових органів – від профкому до ФПУ;
- Член профспілки має право на одержання безкоштовної юридичної консультації. За допомогою представника профспілки Ви зможете захистити свої права й інтереси в суді;
- Через профспілку Ви зможете домагатися поліпшення умов праці, підвищення заробітної плати, соціальних гарантій;
- Через профспілку Ви зможете здійснювати контроль за дотриманням трудового законодавства, умов праці, правил і норм охорони праці на своєму підприємстві.

ПРАВА ПРОФСПІЛОК

Суб'єктом трудового права є також органи **профспілок**, правовий статус яких визначено Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 р.

Права профспілок, їх об'єднань:

- представляти й захищати права та інтереси членів профспілок;
- укладати колективні договори й угоди;
- захищати права громадян на працю й здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, а також у забезпеченні зайнятості населення;
- брати участь у вирішенні трудових спорів, організації страйків, інших масових заходів;
- здійснювати інші права й обов'язки.

Діяльність профспілкових організацій є дуже важливою тому що:

- Профспілка є стороною в укладенні Генеральної угоди, Галузевої угоди, Колективного договору підприємства, отже вона безпосередньо впливає на формування державної політики у галузі трудових відносин, приймає участь у формуванні заробітку, пільг та компенсацій працівників на підприємствах;
- Профспілка має право здійснювати громадський контроль за додержанням роботодавцями законодавства про працю.



Кодекс законів про працю (КЗпП) конкретизує найважливіші права та гарантії для працівників.

Працівник має право:

- укладати, змінювати й розривати трудовий договір;
- виконувати тільки ту роботу, яка обумовлена трудовим договором;
- на робоче місце й інформацію про умови праці, вимоги щодо її охорони на робочому місці;
- на компенсацію матеріальної і моральної шкоди, заподіяної під час виконання трудових обов'язків;
- на своєчасне одержання заробітної плати;
- на індивідуальні й колективні трудові спори, включаючи право на страйк;
- на відпочинок;
- на створення професійних спілок, право вступати до них і захищати свої трудові права, свободи й законні інтереси;
- на участь в управлінні підприємством;
- на ведення колективних переговорів, укладання колективного договору, на інформацію щодо їх виконання.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.



ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Трудовий договір є угодою між працівником і роботодавцем, визначає правове становище працівника. У ст. 21 КЗпП установлено зобов'язання сторін трудового договору.

Працівник зобов'язується виконувати зазначену в угоді роботу, дотримуючись правил внутрішнього трудового розпорядку.

Роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Згідно зі ст. 29 КЗпП до початку роботи за укладеним трудовим договором **роботодавець зобов'язаний:**

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити необхідними для роботи засобами;
- поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів та можливі наслідки їх впливу на здоров'я;
- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної охорони.



Формою здійснення трудовим колективом своїх повноважень є **загальні збори (конференція)**, де вирішуються найважливіші питання, пов'язані з участю трудового колективу в управлінні організацією.

Збори трудового колективу (конференції) проводяться за необхідності, але не менш як двічі на рік. Допустиме проведення зборів трудового колективу в структурних підрозділах організації (цехах, дільницях, бригадах тощо).

Чинним законодавством визначені повноваження працівників щодо формулювання **колективних вимог**, а також встановлена процедура їх вирішення.

Відповідно до ст. 44 Конституції України, ті, хто працює, мають **право на страйк** для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, а рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників голосуванням і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції.





ПРАВА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

До **трудоного колективу** підприємства входять усі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Компетенція і повноваження трудового колективу та його виборного органу визначаються статутом організації. У статуті підприємства зазначається також орган, який має право представляти інтереси трудового колективу (рада трудового колективу, рада підприємства, профспілковий комітет тощо).

Законодавством про працю передбачені, зокрема, такі **повноваження трудового колективу** щодо встановлення умов праці:

- укладання колективного договору (гл. II КЗпП);
- встановлення п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня (ст. 52 КЗпП);
- забезпечення трудової дисципліни (ст. 140, 152 КЗпП);
- затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142 КЗпП);
- схвалення комплексних планів щодо поліпшення умов праці, охорони праці і контролю за їх виконанням (ст. 153 КЗпП);
- обрання комісії з трудових спорів організації, де працює не менш як 15 чоловік (ст. 223 КЗпП).



Зауважимо, що згідно зі ст. 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із чинним законодавством України про працю, **є недійсними**.

Роботодавцю забороняється:

- **відмовляти у прийнятті на роботу жінкам і знижувати їм заробітну плату** через вагітність або наявність дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — якщо вони мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда (ст. 184 КЗпП). При відмові в прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку;
- **застосовувати працю жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці**, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним і побутовим обслуговуванням). Забороняється також залучати жінок до піднімання та переміщення речей, вага яких перевищує встановлені граничні норми;

- **застосовувати працю осіб, яким не виповнилося вісімнадцяти років**, на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, їм також заборонено піднімати й переміщувати речі, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми.

За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись неповний робочий день або неповний робочий тиждень як під час прийняття на роботу, так і згодом.

Робота на умовах неповного робочого часу не передбачає будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Оплата праці в цих випадках провадиться **пропорційно відпрацьованому часу** або від виробітку.

Працівник може бути прийнятий на умовах неповного часу тимчасово та постійно. Прийняття на роботу з неповним робочим часом здійснюється на загальних підставах, але до трудової книжки не вноситься запис щодо неповного робочого часу.

На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що перебуває під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Якщо внаслідок **незаконної відмови у прийнятті на роботу** або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав **вимушений прогул**, його оплата провадиться згідно з правилами ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу.

Згідно ст. 24 КЗпП **забороняється** укладення трудового договору з громадянином, якому запропонована робота **протипоказана за станом здоров'я**.

Згідно зі ст. 191 КЗпП **особи до вісімнадцяти років** приймаються на роботу лише після попереднього **медичного огляду** і в подальшому, до досягнення двадцяти одного року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу щодо працівника і за порушення **трудової дисципліни** може розірвати трудовий договір з працівником. Роботодавець має право притягти працівника до **матеріальної відповідальності**, якщо для цього є підстави та умови, у порядку, визначеному законодавством про працю. Роботодавець бере на себе й ризик втраченої чи зіпсованої продукції (без вини працівника). Роботодавець регламентує процес праці працівника, який має виконати певний обсяг праці за певну частину робочого часу. **Оплата праці** працівників регулюється умовами трудового договору та законодавством про працю.