

Галай Андрій, Сотнікова Юлія, Щерблюк Анастасія

Тренінговий комплекс

"Практичне право: праця неповнолітніх"

ТЕМА 1. ПРАЦЯ В ЖИТТІ НЕПОВНОЛІТНІХ

ТЕМА 1. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ

ТЕМА 1. ЧАС ВІДПОЧИНКУ ТА ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ДЛЯ
НЕПОВНОЛІТНІХ

2010

Тема 1.1. Праця в житті неповнолітніх

Час проведення : 45 хвилин

Аудиторія 20-25 осіб.

План :

- 1.1.1. Вступ у навчальний модуль. ЗНАЙОМСТВО (5 хвилин).
- 1.1.2. Праця — чим вона є в нашому житті (10 хвилин).
- 1.1.3. Законодавство, що регулює питання виконання роботи (7 хвилин)
- 1.1.4. Способи оформлення договору про працевлаштування (15 хвилин).
- 1.1.5. Неповнолітні працівники як суб'єкти трудового права (8 хвилин).

Хід заняття :

1.1.1. Вступ у навчальний модуль .ЗНАЙОМСТВО (5 хвилин)

Всі предмети, які нас оточують, якими ми користуємося кожен день хтось виготовив; продукти харчування, які ми звикли споживати хтось приготував; часто також ми звертаємось до установ, які не займаються виробництвом, але які надають нам послуги. Це є результатом діяльності багатьох людей – їх працею. Отже, розуміти що таке праця, як це оформлюється і які переваги існують для неповнолітніх працівників дуже важливо.

Темою «Праця в житті неповнолітніх» починається навчальний модуль метою якого є ознайомлення з основами порядку праці неповнолітніх. На наступному занятті ви познайомитесь з поняттям «робочий час неповнолітніх», видами робочого часу. Потім буде ще одне заняття присвячене питанням відпочинку для неповнолітніх працівників, нормам відпочинку, на які ви маєте право згідно законодавства.

На цьому занятті ви познайомитесь зі змістом трудової діяльності, способами оформлення процесу виконання роботи, законами, які застосовуються у регулюванні трудових відносин з неповнолітніми, а в кінці

заняття застосуєте нові знання, отриманні сьогодні, на практиці, провівши аналіз правової ситуації.

Перед тим як розпочати наше перше заняття пропоную познайомитись. *Застосовуємо метод «Я через 10 років »* : Щоб нам було цікавіше пропоную поєднати це з темою заняття. Зараз кожен з вас підведеться і назве своє ім'я і свою майбутню професію. *Учні піднімаються і по черзі називають своє ім'я та свою професію.*

1.1.2. Праця – чим вона є в нашому житті (10 хвилин)

Праця може розглядатися в багатьох аспектах. Наприклад, якщо мати попросила вас вигуляти собаку чи забрати сестру із дитсадка, зробивши це ви безперечно попрацювали, і напевно отримали винагороду. Ця праця – просто корисна для вашої родини діяльність. Інший вид праці – це наймана праця. Тепер, коли ми знаємо як кожен з вас бачить своє майбутнє, давайте спробуємо уявити себе авторами словників і дати визначення поняттю **наймана праця**. *Метод МОЗКОВИЙ ШТУРМ - викладач на дошці записує «**Наймана праця – це ...**», потім визначення, які пропонуються учнями.* Як ми з вами з'ясували поняття наймана праця можна формулювати по-різному, тому, щоб нам було простіше розуміти один одного при розгляді наступних питань давайте запам'ятаємо одне спільне визначення, яке об'єднає ваші думки. **Наймана праця – це діяльність людини відповідно до її професії, кваліфікації, посади, за виконання якої людина отримає винагороду у вигляді заробітної плати.** *Викладач записує спільне визначення на дошці.*

1.1.3. Законодавство про працю (7 хвилин).

Процес праці в суспільстві потребує серйозного регулювання з боку держави, тому існує велика кількість документів, що здійснюють регулювання у цій сфері.

***Які ви знаєте закони, що регулюють питання праці?** Вислуховуємо запропоновані учнями відповіді, помічаємо їх на дошці.*

Тепер для того щоб ви мали уявлення про систему нормативних актів, які застосовуються при регулюванні процесу праці неповнолітніх пропоную вам протягом 5 хвилин ознайомитись з деякими документами у цій сфері. *(Роздаємо Додаток 1 до теми 1.1.)*

*Для закріплення матеріалу задаємо аудиторії запитання: **З якого віку особу можуть прийняти на роботу? Які гарантії з боку держави щодо працевлаштування надаються випускникам шкіл? Відповідають бажуючі.***

1.1.4. Способи оформлення договору про працевлаштування (15 хвилин)

Коли особа влаштовується на роботу вона укладає з роботодавцем договір, що дозволяє чітко визначити її обов'язки, вид роботи, яка буде виконуватись, розмір винагороди за виконану роботу і взаємну відповідальність сторін за невиконання своїх обов'язків.

Такий договір може бути укладено відповідно норм трудового або цивільного права. А зараз за 5 хвилин прочитайте, будь-ласка, таблицю яка містить основні ознаки, що притаманні трудовому договору та цивільно – правовому. *(Роздаємо Додаток 2 до теми 1.1.)*

Застосовуємо МЕТОД РОБОТА В МАЛИХ ГРУПАХ. (пари з 2 учнів)

Пропонуємо вам протягом 10 хвилин прочитати ці два договори і спробувати визначити який з них є трудовим, а який цивільно-правовим? *(Роздаємо Додаток 3, Додаток 4 до теми 1.1.)* Після того як учні прочитають договори запитуємо 3-4 пари за бажанням: **Який з двох договорів є цивільно – правовим, а який трудовим? За яким ознакам ви це визначили?**

1.1.5. Неповнолітні працівники як суб'єкти трудового права. (8 хвилин)

Тепер ви багато знаєте про правила, які діють у сфері праці і працевлаштування, тому думаю вам буде цікаво перевірити себе. Для цього уважно прочитайте *ПРАВОВУ СИТУАЦІЮ* *(Роздаємо Додаток 5 до теми 1.1. по одному примірнику на кожну пару)* і через 5 хвилин спробуйте дати відповідь на питання:

1) Чи вважаєте ви правомірною відмову в офіційному оформленні на роботу неповнолітнього?

2) Яка ваша думка про виконання роботи без укладання трудового договору? Чи є безпечним таке працевлаштування? Обґрунтуйте свою точку зору.

Після того як учні дадуть відповіді на запитання, підводимо підсумок заняття, перелічивши переваги офіційного оформлення на роботу неповнолітніх працівників:

Отже, ми бачимо, що офіційне оформлення при працевлаштуванні є більш вигідним для працівника.

По-перше, тому що у випадку укладення трудового договору права працівника і обов'язки роботодавця регулюються законом. Тобто ви звернувшись до закону можете чітко зрозуміти обсяг своїх прав та виявити їх порушення.

По-друге, у трудовому договорі зазначається, які саме завдання має виконувати працівник. Отже вас не можуть примусити робити те, що не входить у коло ваших трудових обов'язків. В разі вчинення подібних дій з боку керівництва будуть порушуватись ваші права.

По-третє, при укладенні договору зазначається розмір заробітної плати, яку роботодавець зобов'язан виплатити працівникові за виконану ним роботу та термін цих виплат. Якщо ж порядок виплати порушується, то роботодавець буде нести відповідальність.

По-четверте, працівник, який працює за трудовим договором має право на соціальні пільги та гарантії. Це означає, що вас не можуть залучати до роботи у святкові та неробочі дні, відповідно до трудового законодавства; надається ціла низка оплачуваних відпусток ; за роботу у важких та шкідливих умовах праці встановлені пільги, компенсації; додаткова відпустка, охороняється праця жінок та осіб до 18 років тощо

А також при порушенні прав працівник може звернутися за їх захистом до комісії із трудових спорів або до суду

А тепер давайте з вами підведемо підсумки нашого заняття. *Задаємо аудиторії запитання:*

1) Чи згодні ви з тим, що закон у нашій державі захищає права працівника? Яким чином?

2) Який спосіб оформлення на роботу ви обрали б для себе: цивільно – правовий договір, трудовий договір або взагалі без оформлення договору?

Додаток 1 до теми 1.1.

*(виготовити необхідну кількість примірників,
вирізати та роздати по одному на кожного учня)*

Витяги із законодавства про працю, що стосуються неповнолітніх працівників

Конституція України

Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на прожиття працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програму професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

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.

Кодекс законів про працю України

Стаття 187. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах

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.

Стаття 188. Вік з якого допускається прийняття на роботу

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років .

За згодою одного із батьків або особи , що його замінює можуть як виняток, прийматись 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 по досягненню ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного із батьків або особи, що його замінює.

Закон України «Про зайнятість населення»

Стаття 5. Додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення

1. Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі:

в) молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

*Додаток 2 до теми 1.1.
(виготовити необхідну кількість примірників,
вирізати та роздати один на двох учнів)*

Основні ознаки трудового договору та цивільно – правового договору про надання послуги

Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
Яким законодавчим актом регулюється	
Нормами трудового права Кодекс законів про працю України	Нормами цивільно-правового права Цивільний кодекс України
Сторони договору	
Роботодавець і працівник	Замовник і виконавець
Предмет договору	
Виконання трудової функції за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, передбачається процес праці та її організація	Виконання конкретного обсягу робіт (надання певних послуг) отримання та передача кінцевого результату роботи замовнику
Строк укладання договору	
Трудовий договір може бути (ст. 23 КЗпП): — безстроковим, що укладається на невизначений строк; — на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; — таким, що укладається на час виконання певної роботи	Договір підряду / про надання послуг не може бути укладений на невизначений строк. Робота має разовий характер, строк дії договору визначається сторонами на час виконання роботи
Порядок оформлення договору	
Оформляється наказом чи розпорядженням власника про зарахування працівника на роботу (за штатним розписом), запис про прийняття на роботу заноситься до трудової книжки	Відносини замовника та виконавця вважаються оформленими тоді, коли сторони підписали договір (у двох примірниках). Наказ не видається, запис до трудової книжки про виконання роботи не вноситься
Правове становище сторін договору	
Працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, визначається режим роботи, час відпочинку, підконтрольний роботодавцеві. Роботодавець наділений владними повноваженнями і вправі притягати працівника до дисциплінарної відповідальності	Виконавець не підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, режиму роботи, виконує роботу у зручний для нього час. Замовнику не підконтрольний, а отже не може бути притягнутим до дисциплінарної відповідальності
Розмір оплати за виконану роботу	
Заробітна плата та інші види трудових виплат (доплати, надбавки, премії тощо)	Винагорода виплачується в розмірі обумовленому в договорі
Підстави для нарахування та оплати роботи	
Документи обліку використання робочого часу чи виконаної роботи	Акт здавання-прийняття виконаних робіт (наданих послуг) підписаний сторонами

Запозичене з джерела (www.auc.org.ua)

(виготовити необхідну кількість примірників,
вирізати та роздати один на групу)

Відмінність трудового договору від цивільно - правового договору про надання послуг

ДОГОВІР

м. Київ

" _____ " _____ 20____ р.

_____ (Назва підприємства) _____, в особі _____ (посада, ПІП) _____, який діє на підставі _____, який іменується надалі Роботодавець, з одного боку, та громадянин(ка) _____ (прізвище, ім'я, по-батькові) _____, який(а) іменується надалі Працівник, з другого боку, уклали цей договір про наступне:
Працівник приймається (наймається) на роботу до _____ (найменування структурного підрозділу підприємства) _____ на посаду _____ (повне найменування посади) _____ Працівнику встановлюється строк випробування _____ (тривалість строку випробування) _____

1. Загальні положення

1.1. Цей договір є строковим договором. На підставі цього договору виникають трудові стосунки між працівником і підприємством, які з боку останнього реалізуються Роботодавцем.

1.2. Терміном "Сторони" в цьому договорі позначаються Роботодавець і Працівник.

2. Обов'язки сторін

2.1. За цим договором Працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, а Роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбаченні законодавством, колективним договором та угодою сторін.

2.2. Працівник зобов'язується:

2.2.1. виконувати роботу, передбачену трудовим договором, завданнями роботодавця та посадовою інструкцією;

2.2.2. своєю працею сприяти збільшенню прибутку Роботодавця;

2.2.3. виконувати вимоги техніки безпеки праці, правила протипожежної та санітарно-протиепідеміологічної безпеки;

2.2.4. нести повну матеріальну відповідальність за надані йому матеріально-технічні цінності на умовах, передбачених чинним законодавством України;

2.2.5. не розголошувати конфіденційну інформацію, а також відомості, що становлять комерційну таємницю підприємства та несе встановлену чинним законодавством України відповідальність за її розголошення.

2.3. Якщо Працівником під час дії цього договору будуть провадитись якісь наукові розробки, розробляться комп'ютерні програми (операційна система, прикладна програма, база даних) або формуватися бази даних клієнтів (на будь-яких носіях інформації), то авторські майнові права та виключне право на використання таких творів (зокрема право на їх використання на території України та за її межами) протягом терміну охорони прав власності всіма можливими способами, а також в інший спосіб, що стане відомим у майбутньому відповідно до статті 16 Закону України "Про авторське право і суміжні права", належить Роботодавцю.

Розмір і порядок виплати винагороди за розробку і використання авторських творів, які розробляються за додатковою угодою між Роботодавцем та Працівником, та особливості передачі прав на такі твори, встановлюється цим договором та авторським договором з Працівником (автором).

3. Робочий час

3.1. Працівник зобов'язується виконувати Правила внутрішнього трудового розпорядку. 3.2. Особливості режиму робочого часу (неповний робочий день, неповний робочий тиждень, погодинна робота, ненормований робочий день тощо): _____.

4. Оплата праці та соціально-побутове забезпечення працівника

4.1. За виконання обов'язків, передбачених цим договором, працівнику встановлюється: посадовий оклад (тарифна ставка) у розмірі _____

на місяць, або у розмірі _____ за 1 годину роботи.

4.2. Працівнику надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю: основна _____ днів, додаткова _____ днів.

4.3. Працівнику можуть встановлюватися надбавки та інші заохочення за інтенсивність і високу якість роботи та інші показники діяльності відповідно до Положення про матеріальне стимулювання працівників

підприємства.

Надбавки та інші заохочення встановлюються наказом директора підприємства.

5. Відповідальність сторін, розв'язання спорів

5.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України та цього договору.

5.2. Працівник не несе відповідальності за неналежне виконання договору, якщо це сталося внаслідок невиконання Роботодавцем своїх обов'язків за договором.

5.3. Працівник відшкодовує збитки, завдані ним підприємству, у розмірах і порядку, встановлених законодавством України про працю.

5.4. Суперечності між сторонами розв'язуються у порядку, встановленому законодавством України.

6. Зміни, припинення та розірвання договору

6.1. Зміни та доповнення до цього договору приймаються підписанням сторонами додаткових угод.

6.2. Дія договору припиняється:

6.2.1. після закінчення терміну його дії;

6.2.2. за угодою сторін;

6.2.3. з інших підстав, передбачених Кодексом законів про працю, крім тих, що не застосовуються відповідно до цього договору.

6.3. Працівника може бути звільнено з посади, а цей договір розірвано з ініціативи Роботодавця до закінчення терміну його дії з підстав, передбачених Кодексом законів про працю.

6.4. Додаткові умови розірвання цього договору, не передбачені чинним законодавством України:

6.4.1. у випадку надходження скарг від клієнтів;

6.4.2. у випадку неякісного виконання доручених завдань;

6.4.3. у випадку скоєння дій, які дискредитують Роботодавця.

6.5. Працівник може за своєю ініціативою розірвати договір до закінчення терміну його дії з підстав, передбачених Кодексом законів про працю.

7. Строк дії договору ті додаткові умови договору

7.1. Цей договір діє з "___" _____ 200__ р. до "___" _____ 200__ р.

За місяць до закінчення терміну дії договору він може бути продовжений або укладений на новий термін.

Дію договору продовжено з "___" _____ 200__ р. до

"___" _____ 200__ р.

Дію договору продовжено з "___" _____ 200__ р. до

"___" _____ 200__ р.

7.2. Трудова книжка працівника зберігається і ведеться на підприємстві.

7.3. Сторони зобов'язуються дотримуватись конфіденційності щодо умов цього договору.

7.4. У частині не передбаченій цим договором, сторони керуються законодавчими актами, що поширюються на підприємство, Статутом підприємства та іншими документами обов'язковими для сторін.

Запозичене з джерела (www.personal.com.ua)

*Додаток 4 до теми 1.1
(виготовити необхідну кількість примірників,
вирізати та роздати один на групу)*

Договір

Київ

2010 рік

Сторони:

Замовник _____
(повна назва юридичної чи ППБ фізичної особи)

в особі _____, діючого на підставі _____, з однієї сторони, та
(посада та ППБ) _____ (статуту, довіреності, положення)

Виконавець _____

в особі _____, діючого на підставі _____ з другої сторони,
уклали цей Договір про наступне:

1. Предмет договору.

1.1. Виконавець зобов'язується за завданням Замовника надати ремонтні послуги, в порядку та на умовах, визначених цим Договором.

2. Відомості про послуги.

2.1. Згідно з цього Договору, Виконавець :

- 2.1.1. здійснює перебудову кімнати загальною площею 20 кв.м
- 2.1.2. замінює рами на вікнах у цьому ж приміщенні.

3. Ціна та умови оплати.

- 3.1. Вартість послуг визначається сторонами по факту їх надання по результатам кожного календарного місяця та фіксується в актах о наданих послугах.
- 3.2. Акт о наданих послугах підписується Сторонами до ___ числа місяця, наступного за календарним місяцем, в якому фактично надавалися послуги.
- 3.3. Замовник зобов'язан перерахувати суму зазначену в акті о наданих послугах протягом _14_ днів з моменту підписання такого акту.

4. Обов'язки сторін.

4.1. Обов'язки Виконавця:

- 4.1.1. Своєчасно та якісно надавати послуги зазначені в п. 2.1 цього Договору.
- 4.1.2. При виникненні обставин, що перешкоджають належному виконанню своїх зобов'язань, згідно з цим Договором, терміново повідомити про це Замовника.
- 4.1.3. Складати та передавати Замовнику акти про надання послуг.

4.2. Обов'язки Замовника:

- 4.2.1. Приймати від Виконавця послуги, що надаються згідно з цим Договором.
- 4.2.2. Після контролю за достовірністю актів про надання послуг Виконавцем, підписувати ці акти в _____ денній термін з моменту одержання.
- 4.2.3. Оплачувати послуги, на умовах та в порядку зазначеному в п. 3 цього Договору.

5. Відповідальність сторін та вирішення спорів.

- 5.1. У випадку порушення своїх зобов'язань за цим Договором Сторони несуть відповідальність визначену цим Договором та чинним законодавством. Порушенням зобов'язання є його невиконання або неналежне виконання, тобто виконання з порушенням умов, визначених змістом зобов'язання.
- 5.2. Сторони не несуть відповідальність за порушення своїх зобов'язань за цим Договором, якщо воно сталося не з їх вини. Сторона вважається не винуватою, якщо вона доведе, що вжила всіх залежних від неї заходів для належного виконання зобов'язання.
- 5.3. Жодна із Сторін не несе відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх зобов'язань по цьому Договору, якщо це невиконання чи неналежне виконання зумовлені дією обставин непереборної сили (форс-мажорних обставин). Сторона, для якої склались форс-мажорні обставини, зобов'язана не пізніше ___ календарних днів з дати настання таких обставин повідомити у письмовій формі іншу Сторону.
- 5.4. За одноразову необґрунтовану відмову від виконання своїх зобов'язань винна Сторона сплачує іншій Стороні штраф у розмірі _____.

5.5. За недотримання строків сплати зазначених в п. 3.3. Договору Замовник сплачує Виконавцю пеню у розмірі ___ % від суми прострочення (але не більше подвійної облікової ставки НБУ, що діяла на момент прострочення), за кожний день прострочення.

6. Строк дії Договору та інші умови.

- 6.1. Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє до ___ моменту повного виконання Сторонами своїх зобов'язань за цим Договором.
- 6.2. Умови даного Договору можуть бути змінені за взаємною згодою Сторін з обов'язковим складанням письмового документу.
- 6.3. Договір може біти розірваний за взаємною згодою сторін. Одностороннє розірвання Договору можливе лише в випадках, передбачених цим Договором та законодавством України.
- 6.4. Кожна із сторін має право розірвати цей Договір в одностороннім порядку, попередньо письмово повідомити про це другу сторону за ___ днів.
- 6.5. Усі спори, що пов'язані з цим Договором вирішуються шляхом переговорів між Сторонами. Якщо спір не може бути вирішений шляхом переговорів, він вирішується в судовому порядку за встановленою підвідомчістю та підсудністю такого спору, визначеному відповідним чинним законодавством України.
- 6.6. Даний Договір укладено у двох оригінальних примірниках, по одному для кожної із сторін.
- 6.7. У випадках, не передбачених даним Договором, сторони керуються нормами чинного законодавства.

Запозичене з джерела www.yurist-online.com

Відмінність трудового договору від цивільно - правового договору про надання послуг

ДОГОВІР

м. Київ

" _____ " _____ 20 ____ р.

_____ (Назва підприємства) _____, в особі _____ (посада, ПІП) _____, який діє на підставі _____, який іменується надалі Роботодавець*, з одного боку, та громадянин(ка) _____ (прізвище, ім'я, по-батькові) _____, який(а) іменується надалі Працівник, з другого боку, уклали цей договір про наступне:
Працівник приймається (наймається) на роботу до _____ (найменування структурного підрозділу підприємства) _____ на посаду** _____ (повне найменування посади) _____ Працівнику встановлюється строк випробування _____ (тривалість строку випробування) _____

1. Загальні положення

1.1. Цей договір є строковим договором. На підставі цього договору виникають трудові стосунки між працівником і підприємством, які з боку останнього реалізуються Роботодавцем.

1.2. Терміном "Сторони" в цьому договорі позначаються Роботодавець і Працівник.

2. Обов'язки сторін

2.1. За цим договором Працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, а Роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату ***і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбаченні законодавством, колективним договором та угодою сторін.

2.2. Працівник зобов'язується:

2.2.1. виконувати роботу, передбачену трудовим договором, завданнями роботодавця та посадовою інструкцією;

2.2.2. своєю працею сприяти збільшенню прибутку Роботодавця;

2.2.3. виконувати вимоги техніки безпеки праці, правила протипожежної та санітарно-протиепідеміологічної безпеки;

2.2.4. нести повну матеріальну відповідальність за надані йому матеріально-технічні цінності на умовах, передбачених чинним законодавством України;

2.2.5. не розголошувати конфіденційну інформацію, а також відомості, що становлять комерційну таємницю підприємства та несе встановлену чинним законодавством України відповідальність за її розголошення.

2.3. Якщо Працівником під час дії цього договору будуть провадитись якісь наукові розробки, розроблятися комп'ютерні програми (операційна система, прикладна програма, база даних) або формуватися бази даних клієнтів (на будь-яких носіях інформації), то авторські майнові права та виключне право на використання таких творів (зокрема право на їх використання на території України та за її межами) протягом терміну охорони прав власності всіма можливими способами, а також в інший спосіб, що стане відомим у майбутньому відповідно до статті 16 Закону України "Про авторське право і суміжні права", належить Роботодавцю.

Розмір і порядок виплати винагороди за розробку і використання авторських творів, які розробляються за додатковою угодою між Роботодавцем та Працівником, та особливості передачі прав на такі твори, встановлюється цим договором та авторським договором з Працівником (автором).

3. Робочий час

3.1. Працівник зобов'язується виконувати Правила внутрішнього трудового розпорядку****. 3.2. Особливості режиму робочого часу (неповний робочий день, неповний робочий тиждень, погодинна робота, ненормований робочий день тощо): _____.

4. Оплата праці та соціально-побутове забезпечення працівника

4.1. За виконання обов'язків, передбачених цим договором, працівнику встановлюється: посадовий оклад (тарифна ставка) у розмірі _____ на місяць, або у розмірі _____ за 1 годину роботи.

4.2. Працівнику надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю: основна _____ днів, додаткова _____ днів.

4.3. Працівнику можуть встановлюватися надбавки та інші заохочення за інтенсивність і високу якість роботи та інші показники діяльності відповідно до Положення про матеріальне стимулювання працівників підприємства.

Надбавки та інші заохочення встановлюються наказом директора підприємства.

5. Відповідальність сторін, розв'язання спорів

- 5.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України та цього договору.
- 5.2. Працівник не несе відповідальності за неналежне виконання договору, якщо це сталося внаслідок невиконання Роботодавцем своїх обов'язків за договором.
- 5.3. Працівник відшкодовує збитки, завдані ним підприємству, у розмірах і порядку, встановлених законодавством України про працю.
- 5.4. Суперечності між сторонами розв'язуються у порядку, встановленому законодавством України.

6. Зміни, припинення та розірвання договору

- 6.1. Зміни та доповнення до цього договору приймаються підписанням сторонами додаткових угод.
- 6.2. Дія договору припиняється:
 - 6.2.1. після закінчення терміну його дії;
 - 6.2.2. за угодою сторін;
 - 6.2.3. з інших підстав, передбачених Кодексом законів про працю, крім тих, що не застосовуються відповідно до цього договору.
- 6.3. Працівника може бути звільнено з посади, а цей договір розірвано з ініціативи Роботодавця до закінчення терміну його дії з підстав, передбачених Кодексом законів про працю.
- 6.4. Додаткові умови розірвання цього договору, не передбачені чинним законодавством України:
 - 6.4.1. у випадку надходження скарг від клієнтів;
 - 6.4.2. у випадку неякісного виконання доручених завдань;
 - 6.4.3. у випадку скоєння дій, які дискредитують Роботодавця.
- 6.5. Працівник може за своєю ініціативою розірвати договір до закінчення терміну його дії з підстав, передбачених Кодексом законів про працю.

7. Строк дії договору ті додаткові умови договору

- 7.1. Цей договір діє з "___" _____ 200__ р. до "___" _____ 200__ р.
За місяць до закінчення терміну дії договору він може бути продовжений або укладений на новий термін.
Дію договору продовжено з "___" _____ 200__ р. до
"___" _____ 200__ р.
Дію договору продовжено з "___" _____ 200__ р. до
"___" _____ 200__ р.
- 7.2. Трудова книжка *****працівника зберігається і ведеться на підприємстві.
- 7.3. Сторони зобов'язуються дотримуватись конфіденційності щодо умов цього договору.
- 7.4. У частині не передбаченій цим договором, сторони керуються законодавчими актами, що поширюються на підприємство, Статутом підприємства та іншими документами обов'язковими для сторін.

Запозичене з джерела www.personal.com.ua

***Сторони договору:** Роботодавець і Працівник-регулюється трудовим законодавством Стаття 21 КЗпП

****Предмет договору:** Особа приймається на роботу на певну посаду (Стаття 31 КЗпП)

*****Розмір оплати за виконану роботу:** Виплачується заробітна плата у вигляді трудових виплат

**** **Правове становище сторін договору:** Підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку є обов'язком працівника відповідно до трудового законодавства

***** **Підстави для нарахування та оплати роботи:** Наявність запису у трудовій книжці (Стаття 48 КЗпП)

Договір

Київ

2010 рік

Сторони:

Замовник*

_____ (повна назва юридичної чи ПІБ фізичної особи)
в особі _____, діючого на підставі _____, з однієї сторони, та
(посада та ПІБ) _____ (статуту, довіреності, положення)

Виконавець _____

в особі _____, діючого на підставі _____ з другої сторони,
уклали цей Договір про наступне:

7. Предмет договору.

7.1. Виконавець зобов'язується за завданням Замовника надати ремонтні послуги **, в порядку та на умовах, визначених цим Договором.

8. Відомості про послуги.

8.1. Згідно з цього Договору, Виконавець :
2.1.1. здійснює перебудову кімнати загальною площею 20 кв.м
2.1.2. замінює рами на вікнах у цьому ж приміщенні.

9. Ціна та умови оплати.

9.1. Вартість послуг визначається сторонами по факту їх надання по результатам кожного календарного місяця та фіксується в актах о наданих послугах***.
9.2. Акт о наданих послугах**** підписується Сторонами до ___ числа місяця, наступного за календарним місяцем, в якому фактично надавалися послуги.
9.3. Замовник зобов'язан перерахувати суму зазначену в акті о наданих послугах протягом _14_ днів з моменту підписання такого акту.

10. Обов'язки сторін.

10.1. Обов'язки Виконавця:
10.1.1. Своєчасно та якісно надавати послуги зазначені в п. 2.1 цього Договору.
10.1.2. При виникненні обставин, що перешкоджають належному виконанню своїх зобов'язань, згідно з цим Договором, терміново повідомити про це Замовника.
10.1.3. Складати та передавати Замовнику акти про надання послуг.
10.2. Обов'язки Замовника:
10.2.1. Приймати від Виконавця послуги, що надаються згідно з цим Договором.
10.2.2. Після контролю за достовірністю актів про надання послуг Виконавцем, підписувати ці акти в ___ денній термін з моменту одержання.
10.2.3. Оплачувати послуги, на умовах та в порядку зазначеному в п. 3 цього Договору.

11. Відповідальність сторін та вирішення спорів.

11.1. У випадку порушення своїх зобов'язань за цим Договором Сторони несуть відповідальність визначену цим Договором та чинним законодавством. Порушенням зобов'язання є його невиконання або неналежне виконання, тобто виконання з порушенням умов, визначених змістом зобов'язання.
11.2. Сторони не несуть відповідальність за порушення своїх зобов'язань за цим Договором, якщо воно сталося не з їх вини. Сторона вважається не винуватою, якщо вона доведе, що вжила всіх залежних від неї заходів для належного виконання зобов'язання.
11.3. Жодна із Сторін не несе відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх зобов'язань по цьому Договору, якщо це невиконання чи неналежне виконання зумовлені дією обставин непереборної сили (форс-мажорних обставин). Сторона, для якої склались форс-мажорні обставини, зобов'язана не пізніше ___ календарних днів з дати настання таких обставин повідомити у письмовій формі іншу Сторону.
11.4. За одноразову необґрунтовану відмову від виконання своїх зобов'язань винна Сторона сплачує іншій Стороні штраф у розмірі _____.
11.5. За недотримання строків сплати зазначених в п. 3.3. Договору Замовник сплачує Виконавцю пеню у розмірі ___ % від суми прострочення (але не більше подвійної облікової ставки НБУ, що діяла на момент прострочення), за кожний день прострочення.

12. Строк дії Договору та інші умови.

- 12.1. Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє до ___ моменту повного виконання Сторонами своїх зобов'язань за цим Договором.
- 12.2. Умови даного Договору можуть бути змінені за взаємною згодою Сторін з обов'язковим складанням письмового документу.
- 12.3. Договір може бути розірваний за взаємною згодою сторін. Одностороннє розірвання Договору можливе лише в випадках, передбачених цим Договором та законодавством України.
- 12.4. Кожна із сторін має право розірвати цей Договір в одностороннім порядку, попередньо письмово повідомити про це другу сторону за ___ днів.
- 12.5. Усі спори, що пов'язані з цим Договором вирішуються шляхом переговорів між Сторонами. Якщо спір не може бути вирішений шляхом переговорів, він вирішується в судовому порядку за встановленою підвідомчістю та підсудністю такого спору, визначеному відповідним чинним законодавством України.
- 12.6. Даний Договір укладено у двох оригінальних примірниках, по одному для кожної із сторін.
- 12.7. У випадках, не передбачених даним Договором, сторони керуються нормами чинного законодавства.
- Запозичене з джерела www.yurist-online.com

***Сторони договору:** сторони договору Замовник і Виконавець

****Предмет договору:** договір укладений на виконання певних послуг

*****Розмір оплати за виконану роботу:** оплата здійснюється по факту надання послуг

******Підстави для нарахування та оплати роботи:** підставою для здійснення платежів є акт о наданих послугах.

(виготовити необхідну кількість примірників,
вирізати та роздати один на двох учнів)

ПРАВОВА СИТУАЦІЯ

Ігореві 15 років, він вирішив влаштуватись на роботу, щоб заробити власні кошти. Він навчається у школі, тому не зможе працювати повний робочий день. Однокласник запропонував Ігореві звернутися до ресторану швидкого харчування « Кошкін Дом » ,вказавши, що там платять добре і не треба укладати ніяких «нудних» договорів.

Хлопчик пішов до ресторану, поговоривши з адміністратором ресторану дізнався ,що йому пропонують роботу на вихідних, тривалістю в повний робочий день із заробітною платою 800 гривень на місяць, але без офіційного оформлення. Причиною відмови в офіційному оформленні вказали, що з неповнолітніми не мають права укладати трудові договори.

Ігор вирішив не приймати швидких рішень і порадитись з старшим братом чи приймати йому такі умови влаштування на роботу.

1) Чи вважаєте ви правомірною відмову в офіційному оформленні на роботу неповнолітнього?

2) Яка ваша думка про виконання роботи без укладання трудового договору? Чи є безпечним таке працевлаштування? Обґрунтуйте свою точку зору.

ТЕМА 1.2. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ

Час проведення: 45хв.

Аудиторія: 20-25 осіб.

ПЛАН

- 1.2.1. ЗНАЙОМСТВО. Зміст «робочого часу» найманого працівника (13 хв.).
- 1.2.2. Види робочого часу. Особливості, що стосуються неповнолітніх (10 хв.).
- 1.2.3. Розгляд ПРАВОВОЇ СИТУАЦІЇ щодо робочого часу для неповнолітніх (15 хв.).
- 1.2.4. Рефлексія (7 хв.).

ХІД ЗАНЯТТЯ

1.2.1. ЗНАЙОМСТВО. Зміст «робочого часу» найманого працівника (13 хв.).

Перед тим як розпочати заняття пропоную нам познайомитися. Цю дію поєднаємо з тематикою заняття. *(Застосовуємо метод «ДЕВІЗ»).*

Кожен з учнів підводиться, називає своє ім'я та словосполучення-девиз, що асоціюється у нього з робочим часом.

Для прикладу викладач представляється першим.

Моє ім'я ... , моя асоціація (девиз, словосполучення) «робота -життя».

Далі по черзі (за годинниковою стрілкою) представляються учні.

На цьому занятті ми будемо розглядати робочий час та його особливості для неповнолітніх.

Пропоную кожному обрати собі одне з наступних запитань та дати на нього відповідь *(викладач зачитує запитання):*

Що ви можете взагалі сказати про робочий час?

Чи повинен робочий час для неповнолітніх працівників бути особливим?

Чому?

Застосовуючи метод МОЗКОВИЙ ШТУРМ учні відповідають на питання, а викладач на дошці записує відповіді.

1.2.2. Види робочого часу. Особливості, що стосуються неповнолітніх (10 хв.).

Прощу ознайомитися з отриманими матеріалами, що стосуються видів робочого часу. *Для опрацювання матеріалу викладач об'єднує учнів у три групи (роздаємо Додаток 1 один екземпляр на двох учнів).*

У кінці наданого вам матеріалу зазначено три питання, на які вам необхідно надати відповідь. *Після того як кожна група підготує відповідь на три питання, викладач на вибір ставить одне запитання кожній з них.*

1.2.3. Розгляд ПРАВОВОЇ СИТУАЦІЇ щодо робочого часу для неповнолітніх (15 хв.).

На основі опрацьованого матеріалу пропоную вирішити наступну правову ситуацію (*роздаємо Додаток 2*): Ви отримали договір укладений між неповнолітнім та фізичною особою - підприємцем. Прочитайте його та знайдіть у ньому помилку. (*Помилка у пункті 3.2*).

1.2.4. Рефлексія. (7 хв.)

Для закріплення отриманих знань пропоную висловити своє ставлення до наступної ситуації (*викладач розповідає ситуацію з Додатка 3*), а також відповісти на такі питання:

В якому випадку дії роботодавця у цій ситуації будуть правомірними? (*Відповідь: якщо в договорі зазначено, що працівник працює неповний робочий день*).

В якому випадку дії роботодавця будуть не правомірними? (*Відповідь: якщо в договорі зазначено, що працівник працює скорочений робочий день*).

Чи може Швидко Тарас отримувати меншу заробітну плату?

(При бажанні учні можуть висловити свої пропозиції щодо вдосконалення роботи неповнолітніх).

Додаток 1 до теми 1.2. (виготовити необхідну кількість примірників, вирізати та роздати один на двох учнів).

Види робочого часу

Залежно від тривалості робочого часу його можна поділити на такі види: нормальна тривалість, скорочена та подовжена.

Нормальна тривалість робочого часу — законодавчо визначена норма тривалості робочого часу, протягом якої працівник повинен виконувати обумовлені трудовим договором функції за нормальних умов праці кожного робочого дня повного робочого тижня.

Нормальна тривалість часу може бути конкретизована залежно від тривалості робочого дня та робочого тижня.

У ст. 45 Конституції зазначено, що максимальна тривалість робочого часу визначається законом. Кодекс законів про працю (далі КЗпП) закріплює у ст. 50, що нормальна тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. Виходячи з цього встановлюються два види робочого тижня: п'ятиденний з двома вихідними днями (тривалість робочого дня дорівнює 8 годин) та шестиденний — з одним вихідним днем.

Скорочена тривалість робочого часу — менша за нормальну тривалість робочого часу протягом робочого дня (тижня), можливість застосування якої передбачене виключно у законах. Скорочена тривалість робочого часу поширюється на визначені законом категорії працівників з метою надання додаткового часу для відпочинку та охорони праці. При роботі зі скороченою тривалістю часу оплата праці не зменшується.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється ст. 51 КЗпП:

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 (пункт 2 для інших категорій).

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 ч.1 ст. 50 для осіб відповідного віку;

Крім скороченої тривалості робочого часу можна виділити *неповний робочий час* — за згодою сторін зменшена тривалість робочого дня (тижня), встановлена для окремих категорій працівників. Оплата праці зменшується.

Законодавством передбачено особливості *роботи у нічний час*. Нічним вважається час з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку.

Законодавством встановлено заборону залучення до роботи у нічний час певних категорій працівників, зокрема: осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192 КЗпП);

Робота жінок у нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 КЗпП. Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172 КЗпП).

Подовженим робочим часом — є *надурочні роботи*, тобто такі роботи, які виконуються працівником понад встановлену норму тривалості робочого часу з ініціативи власника підприємства.

Проведення надурочних робіт дозволяється виключно у випадках, передбачених статтею 62 КЗпП.

До надурочних робіт забороняється залучати осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192 КЗпП).

Напередодні святкових і неробочих днів, передбачених у ст. 73 КЗпП, тривалість роботи працівників (крім працівників, зазначених у статті 51 КЗпП) скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні відповідно до ст. 53 КЗпП. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Питання:

Який вид робочого часу повинен застосовуватися до неповнолітніх працівників?

Чи можна залучати працівників до подовженого робочого часу? Чи можуть залучати неповнолітніх до роботи у нічний час?

Додаток 2 до теми 1.2. (виготовити необхідну кількість примірників, вирізати та роздати один на двох учнів).

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

м.Київ

23 липня 2009р.

ТОВ «Бантик», в особі директора Сергієнка Олега Володимировича, який діє на підставі Статуту, який іменується надалі Роботодавець, з одного боку, та громадянин Шаповалов Григорій Сергійович, який іменується надалі Працівник, з другого боку, уклали цей договір про наступне:

Працівник приймається (наймається) на роботу до ТОВ «Бантик» на посаду продавця.

1. Загальні положення

1.1. Цей Договір є строковим трудовим договором. На підставі цього Договору виникають трудові відносини між Працівником і Роботодавцем.

1.2. Терміном «сторони» в цьому Договорі позначаються Роботодавець и Працівник.

2. Обовязки сторін

2.1. За цим трудовим договором Працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, а Роботодавець зобов'язаний організувати працю працівника, забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці, обладнати робоче місце відповідно до вимог нормативних актів про охорону праці.

2.2. Працівник зобов'язується:

2.2.1. виконувати роботу, передбачену трудовим договором, посадовою інструкцією, а також чинним законодавством України;

2.2.2. своєю працею сприяти збільшенню прибутку роботодавця;

2.2.3. додержуватись трудової дисципліни;

2.2.4. дбайливо ставитися до майна Роботодавця;

2.2.5. виконувати вимоги техніки безпеки праці, правила протипожежної та санітарно-протиепідемологічної безпеки;

2.2.6. не розголошувати конфіденційну інформацію, ф також відомості, що становлять комерційну таємницю підприємства та несе встановлену чинним законодавством України відповідальність за її розголошення.

3. Робочий час

3.1. Працівник зобов'язується виконувати Правила внутрішнього трудового розпорядку.

3.2. Режим робочого часу: з 9.00 до 20.00, з понеділка по п'ятницю.

4. Оплата праці та соціально-побутове забезпечення працівника

4.1. За виконання обов'язків, передбачених цим договором, працівнику встановлюється заробітна плата у розмірі 1000 грн. на місяць.

4.2. Працівнику надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 40 днів.

4.3. Працівнику можуть встановлюватися надбавки та інші заохочення за високу якість роботи та інші показники діяльності відповідно до Положення

про матеріальне стимулювання працівників підприємства. Надбавки та інші заохочення встановлюються наказом директора підприємства.

5. Відповідальність сторін, розв'язання спорів

5.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим Договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку та посадових інструкцій сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства та цього Договору.

5.2. Спори між сторонами вирішуються шляхом переговорів. У разі недосягнення згоди між сторонами спір вирішується в порядку, встановленому чинним законодавством.

6. Зміни, припинення та розірвання Договору

6.1. Зміни та доповнення до цього контракту вносяться тільки за угодою сторін, складеною у письмовій формі.

6.2. Дія договору припиняється:

6.2.1. після закінчення терміну його дії;

6.2.2. за згодою сторін;

6.2.3. з інших підстав, передбачених кодексом законів про працю, крім тих, що нестосовуються відповідно до цього договору.

6.3. Працівника може бути звільнено з посади, а цей договір розірвано з ініціативи Роботодавця до закінчення терміну його дії з підстав, передбачених Кодексом законів про працю України.

6.4. Працівник може за своєї ініціативою розірвати договір до закінчення терміну його дії з підстав, передбачених Кодексом законів про працю України.

7. Строк дії та інші умови договору

7.1. Цей договір діє з «24» липня 2009р. до «30» грудня 2009р.

За місяць до закінчення терміну дії договору він може бути продовжений або укладений на новий термін.

7.2. трудова книжка Працівника зберігається і ведеться на підприємстві.

7.3. Сторони зобов'язуються дотримуватися конфіденційності щодо умов цього договору.

7.4. У частині не передбаченій цим договором, сторони керуються законодавчими актами, що поширюються на підприємство, Статутом підприємства та іншими документами обов'язковими для сторін.

8. Адреси та реквізити сторін

РОБОТОДАВЕЦЬ

ТОВ «Бантик», в особі директора Сергієчка
Олега Володимировича, який діє на підставі
Статуту,

_____ Сергієнка О.В.

(підпис)

«23» липня 2009р.

ПРАЦІВНИК

Шаповалов Григорій Сергійович 12.02.1993.

Домашня адреса: ВУЛ.Полуботька 12, кв.34.

Паспорт: серія МЕ №76567, виданий
Дарницьким РУ ГУ МВС України в м.Києві
12.03.2009р.

_____ Шаповалов Г.С.

(підпис)

«23» липня 2009р.

Додаток 3 до теми 1.2. (виготовити необхідну кількість примірників, вирізати та роздати один на двох учнів).

Шістнадцятирічний Швидько Тарас Леонідович влаштувався на роботу (уклав трудовий договір) та працює сім годин на день, що є на годину менше ніж інші працівники. Заробітну плату отримує у розмірі 800 грн., що є на 400 грн. нижче ніж інші працівники. Коли він поцікавився у роботодавця чому у нього заробітна плата менша, то отримав відповідь, що вона нарахована відповідно відпрацьованого часу.

ТЕМА 1.3. ЧАС ВІДПОЧИНКУ ТА ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ

Час проведення: 45 хв.

Аудиторія: 20-25 осіб.

ПЛАН

1.3.1. Ознайомлення зі змістом часу відпочинку для працюючих (8 хв.).

1.3.2. Види часу відпочинку та деякі його особливості для неповнолітніх (25 хв.).

1.3.3. Рефлексія. Розгляд ПРАВОВОЇ СИТУАЦІЇ про час відпочинку (12 хв.).

ХІД ЗАНЯТТЯ

1.3.1. Ознайомлення зі змістом часу відпочинку для працюючих (8 хв.).

Відповідно до ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Законодавство про працю не дає визначення часу відпочинку. Традиційно під часом відпочинку розуміється час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і вправі використовувати його на власний розсуд.

1.2.2. Види часу відпочинку та деякі його особливості для неповнолітніх (25 хв.).

Застосовуючи метод МОЗКОВИЙ ШТУРМ викладач пропонує відповіді на питання:

Які види відпочинку ви знаєте?

Відповіді корегує та записує на дошці.

(Законодавством до часу відпочинку віднесено:

- ✓ перерви протягом робочого дня (зміни);
- ✓ перерви між робочими днями (змінами);
- ✓ відпочинок між робочими тижнями;
- ✓ святкові і неробочі дні;
- ✓ відпустки).

Для опрацювання наступного матеріалу вам необхідно об'єднатися у п'ять груп. Кожна група отримає пояснення до одного з видів часу

відпочинку, з яким необхідно буде ознайомитися (*викладач роздає Додаток 1, один примірник на двох учнів, кожній групі інший матеріал*).

Застосовуючи метод НАВЧАЮЧИ ВЧУСЯ викладач пропонує:

Після опрацювання виданого матеріалу ви підводитеся та рухаючись по класу спілкуєтесь з іншими учнями, розповідаючи про свій вид часу відпочинку, а ваш співрозмовник про свій. Спілкуватися необхідно лише з одним співрозмовником. Після того як ви дізналися про всі п'ять видів часу відпочинку сідаєте на своє місце.

Після того як всі учні повернуться на свої місця викладач пропонує кільком учням відповісти на питання:

Розкажіть які є види часу відпочинку, та яка їх характеристика?

Які особливості часу відпочинку є для неповнолітніх?

1.2.3. Рефлексія. Розгляд ПРАВОВОЇ СИТУАЦІЇ про час відпочинку (12 хв.).

Для перевірки отриманих знань на практиці пропоную вам вирішити наступні правові ситуації. (*Викладач зачитує правові ситуації з Додатка 2 та питання до них*).

**Додаток 1 до теми 1.3.
(виготовити необхідну кількість
примірників, вирізати та роздати один
на двох учнів).**

ГРУПА 1.

Перерви протягом робочого дня (зміни) відповідно до ст. 66 КЗпП надаються працівникам для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин, як правило від 30 до 60 хвилин. Перерва не включається в робочий час, тобто не оплачується. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу.

ГРУПА 2.

Перерва між робочими днями (змінami). Порядок її надання визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку. Як правило, її тривалість не повинна бути меншою подвійної тривалості часу роботи, що передував цьому відпочинку.

Перехід із зміни до зміни відбувається, як правило, після вихідного дня відповідно до графіка змінності.

Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку працівників, що працюють при організації роботи вахтовим методом, з урахуванням обідніх перерв може бути зменшена до 12 годин. Недовикористані в цих випадках години щоденного (міжзмінного) відпочинку, а також щотижневого відпочинку, підсумовуються і надаються у вигляді додаткових вільних від роботи днів (дні міжвахтового відпочинку) протягом облікового періоду.

ГРУПА 3.

Тривалість *відпочинку між робочими тижнями* залежить від тривалості робочого тижня (шестиденного чи п'ятиденного): вона не повинна бути меншою ніж сорок дві години; кількість повних вихідних днів — один чи два.

Загальним вихідним днем є неділя. При п'ятиденному робочому тижні працівникам вихідні дні надаються, як правило, підряд. На безперервно діючих підприємствах вихідні дні надаються відповідно до графіків змінності.

Робота у вихідні дні забороняється.

Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством (наприклад: для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;

У статті 192 КЗпП вказано: забороняється залучати працівників молодше 18 років до робіт у вихідні дні.

ГРУПА 4.

Перелік *святкових і неробочих днів* передбачений у ст. 73 КЗпП. Згідно з цією статтею в Україні встановлено такі *святкові дні*:

1 січня — Новий рік;

7 січня — Різдво Христове;

8 березня — Міжнародний жіночий день;

1 і 2 травня — День міжнародної солідарності трудящих;

9 травня — День Перемоги;

28 червня — День Конституції України;

24 серпня — День незалежності України.

Неробочими днями вважаються також дні релігійних свят, а саме: 7 січня — Різдво Христове; один День (неділя) — Пасха (Великдень); один день (неділя) — Трійця. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

ГРУПА 5.

Щорічні відпустки — найтриваліший за кількістю вільних днів підряд вид відпочинку. Порядок надання цього виду відпочинку передбачено, крім КЗпП, у Законі України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.

Мінімальна відпустка становить 24 календарні дні.

Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Якщо ж такій особі виповнилося 18 років у період роботи, то відпустка її розраховується таким чином: до дня народження — із розрахунку 31 календарний день, після — 24 календарних дні.

*Додаток 2 до теми 1.3.
(виготовити необхідну кількість
примірників, вирізати та роздати один
на двох учнів).*

Правова ситуація 1.

Сидоренку Павлу було винесено догану за те, що 14 лютого був відсутній на робочому місці. Він пояснив свій прогул тим, що 14 лютого свято - День Святого Валентина, а отже цей день є вихідним, назвавши дії керівництва неправомірними.

Питання:

Чиї дії у даній ситуації є правомірними? Чому?

Правова ситуація 2.

Шістнадцятирічний Федько Тарас працює в магазині канцтоварів, після шкільних занять, з понеділка по п'ятницю. Керівництво цього магазину запропонувало йому замінити іншого продавця, який захворів, і попрацювати ще в суботу та неділю.

Питання:

Чи правомірні дії керівництва магазину? Відповідь обґрунтуйте.