



ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПІЛОК УКРАЇНИ

ЗНАЙ СВОЇ ТРУДОВІ

ПРАВА

І ВМІЙ ЇХ ЗАХИЩАТИ

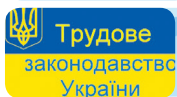


ВИПУСКНИКУ

Шановний випускнику!

Вітаємо тебе з успішним закінченням навчання!

Починаючи трудову діяльність, варто бути обізнаним щодо своїх трудових прав та вміти їх відстоювати!



Знай: твої права як працівника захищаються законами України, що регулюють питання праці. Наводимо **найважливіші закони:**

Кодекс законів про працю України (КЗпП)

- є основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини між працівником та роботодавцем, та встановлює їхні основні права і обов'язки; правила прийняття на роботу і звільнення, умови праці та її охорони, робочий час, час відпочинку, оплату праці та інші правила.

Також діють спеціальні закони, які регулюють окремі питання праці та пов'язані з нею відносини. Ці закони визначають:

Закон Про оплату праці

- умови визначення розміру мінімальної зарплати;
- складові зарплати (основна зарплата, доплати, надбавки, інші заохочувальні та компенсаційні виплати), порядок її виплати;
- права працівників на оплату праці та її захист.

Закон Про охорону праці

- вимоги щодо організації роботодавцем безпеки праці;
- права працівників на захист свого життя і здоров'я під час праці (у тому числі на шкідливому виробництві);
- обов'язки дотримання працівниками правил безпеки.

Закон Про відпустки

- права працівників на відпустки, умови їх отримання;
- види відпусток (основні, додаткові, неоплачувані, соціальні – у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дитиною та ін.);
- порядок надання відпусток, їх оплату і тривалість.

Закон Про колективні договори і угоди

- регулювання інтересів працівників, роботодавців і держави у питаннях праці і соціальних гарантій;
- встановлення договірних гарантій – додатково до законодавчо встановлених мінімальних.

Закон Про державне соціальне страхування

- права працівників на соцзахист у зв'язку з:
 - тимчасовою непрацездатністю (хворобою, вагітністю, пологами та ін.);
 - нещасним випадком на виробництві, професійним захворюванням.

Закон Про страхування на випадок безробіття

- організацію державного соціального страхування на випадок безробіття (набуття статусу безробітного, отримання допомоги, її розмір та умови виплати, працевлаштування безробітного ін.).

Закон Про державне пенсійне страхування

- організацію пенсійного страхування громадян;
- перерахування внесків Пенсійному фонду, страховий стаж;
- умови призначення пенсій з Пенсійного фонду, їх розмір.

Закон Про профспілки

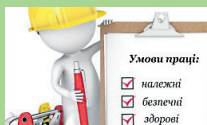
- можливість працівникам через об'єднання в профспілки захищати свої трудові права та впливати на дотримання роботодавцем законів про працю.

ЗНАЙ ПРО ПРАВИЛЬНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ



ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Може бути укладений як усно, так і письмово, і оформлюється виданням наказу (розпорядженням) роботодавця



ІНФОРМУВАННЯ І БЕЗПЕКА

Роботодавець має ознайомити працівника з посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку, визначити робоче місце, провести інструктаж із техніки безпеки та забезпечити засобами захисту



КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Договір між профспівковою організацією працівників підприємства та роботодавцем про умови праці, її оплату і безпеку та соціальний пакет. Роботодавець (або профспівка) має ознайомити працівника з колективним договором



ЛЕГАЛЬНА ПРАЦЯ

Це запорука належних умов праці, кар'єрного розвитку, соціального захисту, страхового стажу, захист від свавілля роботодавця в період трудової діяльності відповідно до законодавства, а також отримання пенсійного забезпечення в майбутньому



ТРУДОВА КНИЖКА

Кадрова служба роботодавця зобов'язана зробити запис до трудової книжки працівника (книжку планується зробити електронною). Є основним документом про трудову діяльність працівника



ПРОФСПІЛКА

**Надійний колективний захист твоїх трудових прав!
Профспівка робить тебе сильнішим!**

Друже, у тебе є багато можливостей і шляхів професійної реалізації, але який би з них ти не обрав, вимагай офіційно оформити своє працевлаштування. Офіційні трудові відносини забезпечуються укладанням трудового договору.



Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем (підприємством, приватним підприємцем, ФОП, фізичною особою). Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору.

- Може бути укладений як усно, так і письмово, і оформлюється виданням наказу (розпорядженням) роботодавця.
- У письмовій формі: при укладенні контракту; про дистанційну (надомну) роботу; з фізичною особою; з неповнолітнім; коли працівник наполягає на такій формі договору. При цьому: складається у двох примірниках (один видається працівнику).
- Має бути зафіксовано:
 - сторони, що укладають: паспортні дані працівника та дані підприємства або фізичної особи – підприємця;
 - дату початку роботи;
 - термін дії (строковий – на певний узгоджений з тобою строк; на час виконання певної роботи; безстроковий – до моменту звільнення, одностороннього або за угодою сторін);
 - посаду, професію із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розпису, код професії;
 - права й обов'язки як працівника, так і роботодавця;
 - характеристику умов праці, компенсації і пільги за роботу у важких, шкідливих умовах;
 - режим праці і відпочинку, або посилання на документ підприємства, в якому їх визначено (правила внутрішнього трудового розпорядку);
 - оплату праці, спосіб виплати коштів, дату нарахування на карту або видачі готівки;
 - може встановлюватись випробувальний термін роботи – для перевірки працівника на придатність до виконання визначеної роботи (не може перевищувати трьох місяців, а для робітничої посади – не більше одного місяця).

Не встановлюється випробування при прийнятті на роботу випускників закладів вищої, фахової передвищої, професійної освіти при першому влаштуванні на роботу.

Роботодавець може запропонувати цивільно-правий договір, але такий договір не є трудовим і не захистить тебе, адже виведе твою працю з-під захисту законодавства про працю, без соціальних гарантій, а безпека – твої власні ризики!



Колективний договір – це «внутрішня конституція» підприємства. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника при працевлаштуванні з колективним договором, який укладається між роботодавцем і профспівковою організацією, що діє на підприємстві.

Колдоговором регулюються питання щодо: оплати праці (розмір тарифної частини зарплати, інших видів виплат, доплати, надбавки, премії тощо); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; умов і охорони праці; питання соціального захисту (житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників та членів їх родин).

Твоє офіційне працевлаштування означає, що ти маєш права, які захищаються законодавством про працю. Воно поширюється на усі види підприємств, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. **Ось основні з них.**



Про твої права на працю:

- Роботодавець не має права вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором і посадовою інструкцією.
- Тимчасове переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за твоєю згодою із зарплатою не нижче, ніж середній заробіток за попередньою роботою.
- У разі простою, переведення на роботу, що вимагає нижчої кваліфікації, допускається тільки з твоєї згоди.
- Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження або зміни.
- Нормальна тривалість робочого часу не перевищує 40 годин на тиждень: 8 годин на добу при 5-денному робочому тижні, 7 годин – при 6-денному робочому тижні, тривалість роботи у нічний час скорочується на одну годину.
- Надається право на гнучкий графік роботи (за згодою).
- Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від 2/3 встановленої тарифної ставки.
- Страховий стаж (у тому числі для отримання пенсії) – обов'язкова умова: здійснення відрахувань роботодавцем від розміру офіційної заробітної плати.



Про твої права на оплату праці

- Оплата праці повинна бути не нижче встановленого державою мінімального розміру.
- Конкретні розміри оплати встановлюються трудовим договором, колективним договором (див. колективний договір свого підприємства) або іншим документом, який приймається з урахуванням думки профспілки.
- Заробітна плата виплачується у строки, встановлені колективним договором або наказом роботодавця, погодженим з профспілковою організацією, але не рідше 2 разів на місяць.



Про твої права на відпочинок

- Перерва в роботі для відпочинку – до 2 годин (цей час працівники використовують на свій розсуд, можуть відлучатись з місця роботи).
- Жінкам, що мають дітей віком до 1,5 року, надаються, крім загальної перерви, додаткові перерви для годування дитини.
- Святкові та неробочі дні – 11 днів протягом року.
- Вихідні дні – 2 дні на тиждень при 5-денному робочому тижні, 1 день – при 6-денному робочому тижні.
- Робота у вихідні дні забороняється. Залучення до роботи у ці дні та надурочні роботи допускаються тільки з дозволу профспілкової організації. Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або оплатою у подвійному розмірі. Робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі.



Про твої права на щорічну відпустку

- Щорічна оплачувана відпустка – не менше 24 календарних днів. Право на відпустку за перший рік роботи виникає після 6 місяців роботи (далі надається відповідно до графіка відпусток).
- Додаткові відпустки, інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством (наприклад, для працівників, у яких є діти, для продовження навчання без відриву від роботи ін.).
- За сімейними обставинами та з інших поважних причин може надаватись відпустка без збереження заробітної плати, тривалість якої визначається за угодою з роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.



Про твої права на соціальну відпустку і соціальний захист

- Жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами – 70 днів до пологів, 56 (у разі ускладнення –70) днів після пологів.
- Відпустка по догляду за дитиною до 3 років із виплатою соціальної допомоги може надаватись як матері дитини, так і батькові, іншим родичам.
- Лікарняні з оплатою (60, 80, 100% розміру зарплати – в залежності від страхового стажу).



Про твої права на охорону праці

- Забезпечення роботодавцем безпечних та нешкідливих умов праці, проведення атестації робочого місця за умовами праці (наявність шкідливих і важких умов) та відповідних компенсацій.
- Обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.
- Відмова від виконання роботи у випадку виникнення небезпеки для твого життя та оточуючих до усуненення загрози.



Про припинення трудових відносин

- Надається право розірвати трудовий договір за власним бажанням, за умови письмового попередження про це роботодавця щонайменше за 2 тижні.
- Трудовий договір може бути припинений за згодою сторін (працівника і роботодавця).
- За ініціативою роботодавця трудовий договір припиняється лише у випадках, визначених законом (прогул, невідповідність займаній посаді, систематичного невиконання обов'язків тощо); за скороченням штату або чисельності. Не допускається звільнення працівника на лікарняному та у відпустці.
- Для розірвання з тобою трудового договору з ініціативи роботодавця має бути попередня згода профспілкової організації, якщо ти є членом профспілки, яка діє на підприємстві.
- При розірванні трудового договору у зв'язку з ліквідацією підприємства або скороченням чисельності або штату працівників, працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі середнього місячного заробітку; у разі призову/вступу на військову службу – двох мінімальних зарплат; у разі порушення роботодавцем законодавства/ колдоговору/ трудового договору – не менше 3-місячного середнього заробітку.
- Якщо працюючи, ти не використав свою відпустку/ки, при звільненні тобі виплатять грошову компенсацію за всі невикористані дні відпусток. За письмовою заявою працівника невикористана відпустка може надаватись із наступним звільненням.



Відсутність офіційно оформлених трудових відносин з роботодавцем означає, що ти не матимеш усіх перелічених гарантій і навіть не зможеш довести, що ти працював! Неофіційна зарплата «в конверті» – це втрата гарантій її виплати, оплачуваних відпустки і лікарняного, допомоги по безробіттю, виплат внаслідок травмування, пенсійного забезпечення, підтвердження доходу для отримання банківського кредиту.



Треба вміти захищати свої трудові права, коли їх порушують.

Як бути, якщо на підприємстві, куди ти прийшов працювати, працівники ще не створили профспілку, водночас можуть виникати багато спірних питань з роботодавцем: не підвищується заробітна плата; затримується її виплата; змушують працювати понаднормово чи на несправному обладнанні; не забезпечують спецодягом?



- Ти можеш знайти однодумців і сам ініціювати створення вашої профспілкової організації, адже у працівників одного підприємства виникають подібні питання – трудові проблеми одного працівника можуть постати і перед його колегами.

- Вимоги, висунуті колективом, завжди справляють на роботодавця більше враження, ніж ті самі вимоги, висунуті одним працівником. Для спільного захисту працівники об'єднуються у профспілкову організацію.

Профспілки сильні своїми спілчанами!

Активна участь молоді у профспілковому русі, енергія і креатив молоді – майбутнє профспілок!

В Україні є профспілки в усіх галузях і сферах, до яких може належати і твоє підприємство. Профцентри більшості цих профспілок розташовані у Києві, на майдані Незалежності, і створили для спільних дій на загальнонаціональному рівні, ведення переговорів з Урядом, об'єднанням роботодавців та солідарних акцій своє об'єднання – Федерацію профспілок України.

Пам'ятай: профспілки готові допомогти тобі в захисті трудових прав! При виникненні будь-яких питань, пов'язаних з твоєю працею, варто звертатись до профспілок.



Зафіксуй для себе контактну інформацію Федерації профспілок України:

(044) 205 76 09; fpsu@fpsu.org.ua

майдан Незалежності, 2, м. Київ, 01001

<http://www.fpsu.org.ua/>

<https://www.facebook.com/fpsu.administration/>

У тебе виникли питання?

Тобі потрібна консультація, допомога?

**Ти можеш звернутись до працівників
своєї Всеукраїнської галузевої профспілки
та Федерації профспілок України:**

Правова інспекція праці: **(044) 205 76 47**
(044) 205 76 46
066 726 13 88
066 311 32 69
050 961 05 17
050 836 55 17

Технічна інспекція праці: **(044) 205 76 32**

Організаційна робота
профспілок: **(044) 205 76 17**
050 385 22 91

В ЄДНОСТІ – НАША СИЛА!

**У СПІЛЬНИХ ДІЯХ – НАША
ПЕРЕМОГА!**

