

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

О. В. Пожарова, В. С. Тарасенко

РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Навчально-методичний посібник
*для здобувачів вищої освіти I курсу за освітнім ступенем «магістр»
факультету адвокатури та антикорупційної діяльності*

2-ге видання,
перероблене та доповнене

Одеса
Фенікс
2022

УДК 349.22:331.101(073)

П 462

*Рекомендовано навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 1 від 16 вересня 2022 р.)*

Автори:

Пожарова О. В. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»;

Тарасенко В. С. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Рецензенти:

Харитонов Є. О. – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН, заслужений діяч науки і техніки України, завідувач кафедри цивільного права Національного університету «Одеська юридична академія»;

Потопахіна О. М. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.

Пожарова О. В., Тарасенко В. С.

Регулювання праці окремих категорій працівників : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 1 курсу за освітнім ступенем «магістр» ф-ту адвокатури та антикорупц. діяльності [Електронне видання]. 2-ге вид., перероб. і допов. / О. В. Пожарова, В. С. Тарасенко. – Одеса : Фенікс, 2022. – 78 с. – URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22512>

ISBN 978-966-928-849-3

© О. В. Пожарова, В. С. Тарасенко, 2022

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ	5
ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
ПЛАНІ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ...9	
Тема 1.Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин...9	
Тема 2. Правове регулювання праці жінок та працівників із сімейними обов'язками.....	17
Тема 3. Правове регулювання праці неповнолітніх працівників.....	29
Тема 4. Правове регулювання праці осіб з інвалідністю.....	38
Тема 5. Правове регулювання службової діяльності державних службовців.....	48
Тема 6. Правове регулювання службової діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.....	59
Тема 7. Правове регулювання праці іноземців	65
ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ.....	75

ПЕРЕДМОВА

Трудове право займає одне з провідних місць серед галузей сучасного права України. Його значення зумовлюється роллю праці в суспільстві. Однією з особливостей трудового права є застосування принципу єдності й диференціації в правовому регулюванні праці.

Відповідно акти трудового законодавства поділяються на загальні, які поширюються на всіх працівників, та спеціальні, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх, жінок, осіб з інвалідністю та ін.).

Навчально-методичний посібник підготовлено з метою надання, у першу чергу, допомоги здобувачам вищої освіти, які навчаються за спеціальністю «Право», у вивченні навчальної дисципліни «Регулювання праці окремих категорій працівників». Автори намагалися розширити зміст методичних вказівок шляхом аналізу не тільки діючого законодавства України, а й аналізу актуальних проблем сьогодення у правовому регулюванні праці окремих категорій працівників. Окреслено багато дискусійних питань, що вимагають вирішення. Ці узагальнення зроблені із залученням наукових джерел у сфері правового регулювання праці окремих категорій працівників не тільки України, а й зарубіжних країн. Список джерел є досить широким, що допоможе читачу провести науковий пошук з питань, які його цікавлять.

До навчально-методичного посібника включено 7 тем. Обсяг питань, що вивчаються, досить великий. До кожної теми додані плани практичних занять, методичні рекомендації, питання для дискусії, задачі, тестові завдання та перелік основних нормативно-правових актів.

Цей посібник допоможе здобувачам вищої освіти у вивченні та набутті практичних навиків щодо вирішення теоретичних та практичних проблем у сфері регулювання праці окремих категорій працівників.

Сподіваємося, що цей навчально-методичний посібник буде корисним не тільки для здобувачів вищої освіти, а й для аспірантів, науковців, усіх, хто цікавиться проблемами регулювання праці окремих категорій працівників.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

Найменування теми		Кількість годин		
		Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
1	2	3	4	5
1	Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин	2	2	4
2	Правове регулювання праці жінок та працівників із сімейними обов'язками	2	4	6
3	Правове регулювання праці неповнолітніх працівників	2	2	4
4	Правове регулювання праці осіб з інвалідністю	2	2	4
5	Правове регулювання службової діяльності державних службовців	2	2	4
6	Правове регулювання службової діяльності посадових осіб місцевого самоврядування	2	2	4

7	Правове регулювання праці іноземців	2	2	4
Всього:		14	16	30

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ТЕМА 1. ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Поєднання єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин як одна з особливостей методу трудового права. Поняття єдності та диференціації у регулюванні трудових відносин.

Способи реалізації принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Критерії диференціації правового регулювання трудових відносин.

Загальне і спеціальне трудове законодавство.

ТЕМА 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК ТА ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ

Особливості диференціації правового регулювання трудових відносин за участю жінок та працівників із сімейними обов'язками.

Охорона праці жінок: загальна характеристика.

Поняття охорони материнства за трудовим законодавства. Міжнародні та європейські стандарти охорони материнства і законодавство України.

Правові пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Юридичні гарантії трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Поняття та правовий статус працівників із сімейними обов'язками. Гарантії та пільги для працівників із сімейними обов'язками.

ТЕМА 3. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Особливості диференціації правового регулювання праці за віком.

Гарантії зайнятості неповнолітніх працівників. Особливості працевлаштування осіб віком до 18 років. Вимоги до роботи, що надається неповнолітньому працівнику. Трудовий договір з неповнолітнім працівником.

Правове регулювання умов праці неповнолітніх працівників (робочий час, час відпочинку, оплата праці).

Охорона праці неповнолітніх працівників.

ТЕМА 4. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Особливості диференціації правового регулювання праці за станом здоров'я.

Гарантії зайнятості осіб з інвалідністю. Особливості працевлаштування осіб з інвалідністю.

Особливості укладення трудових договорів з особами з інвалідністю. Вимоги до роботи, що надається особам з інвалідністю.

Охорона праці осіб з інвалідністю.

ТЕМА 5. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Державний службовець як суб'єкт трудового права. Вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу. Порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. Призначення на посаду державної служби. Випробування при призначенні на посаду державної служби. Присяга державного службовця.

Просування державного службовця по службі. Переведення державних службовців. Службове відрядження. Зміна істотних умов державної служби. Оцінювання результатів службової діяльності.

Оплата праці державних службовців. Заохочення державних службовців. Робочий час і час відпочинку державних службовців. Відпустки.

Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців.

Припинення державної служби.

ТЕМА 6. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Посадова особа місцевого самоврядування як суб'єкт трудового права. Вимоги до осіб, які претендують на вступ на службу в органи місцевого самоврядування. Особливості прийняття на службу в органи місцевого самоврядування. Призначення на посаду посадової особи місцевого самоврядування. Присяга посадової особи місцевого самоврядування.

Проходження служби в органах місцевого самоврядування та службова кар'єра. Кадровий резерв служби в органах місцевого самоврядування. Атестація посадових осіб місцевого самоврядування.

Робочий час та час відпочину посадових осіб місцевого самоврядування. Відпустки. Оплата праці посадових осіб місцевого самоврядування.

Відповідальність посадових осіб місцевого самоврядування.

Припинення служби в органах місцевого самоврядування.

ТЕМА 7. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ

Соціальні й економічні чинники виникнення трудової міграції та її сутність. Поняття «іноземець» та «особа без громадянства» в соціальному та правовому аспектах.

Зміст та особливості права на працю іноземців та осіб без громадянства за трудовим законодавством України. Особливості укладення трудових договорів з іноземцями.

Міжнародні стандарти щодо питань регулювання праці працівників-мігрантів. Конвенції Міжнародної організації праці.

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин

1. Особливості методу трудового права.
2. Поняття єдності та диференціації у регулюванні трудових відносин.
3. Способи реалізації принципу єдності і диференціації.
4. Критерії диференціації правового регулювання трудових відносин.
5. Загальне і спеціальне трудове законодавство.

Основні положення теми та методичні рекомендації:

Метод трудового права відповідає на питання, як, якими засобами, заходами провадиться регулювання суспільних відносин у сфері праці. Під методом слід розуміти засіб, спеціальний правовий процес, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, встановлюються права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу у випадку порушення наданих прав і обов'язків.

Розглядаючи питання про метод трудового права, необхідно охарактеризувати наступні його особливості: договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; поєднання державно-правового і договірно-правового способів регулювання, імперативного і диспозитивного, централізованого і локального правового регулювання трудових відносин; наявність специфічних засобів захисту трудових прав та інтересів і забезпечення виконання трудових обов'язків.

Принцип єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин - один з найстаріших принципів трудового права. Цей принцип, як видно з його назви, передбачає подвійну мету: встановлення єдиних,

однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин.

Право передбачає застосування однакового масштабу до різних людей. Тому і трудове право, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо прийому на роботу і звільнення з роботи, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни і охорони праці, забезпечує всім громадянам справедливі і рівні можливості заробити собі на життя своєю працею.

Єдність правового регулювання трудових відносин означає, що норми трудового права встановлюють високий рівень умов праці, їх повинні дотримуватись усі роботодавці, що здійснюють найм працівників на підставі трудового договору.

Такі єдині норми поширюються на трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також тих осіб, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб-роботодавців.

Спеціальні норми, прийняті з метою забезпечення диференційованого підходу до регулювання трудових відносин певних категорій працівників, зовсім не передбачають створення якихось пільгових умов праці для них або надання їм додаткових привілеїв. Вони спрямовуються передусім на досягнення балансу гарантій трудових прав окремих категорій працівників відповідно до умов їх праці.

Для цього трудове законодавство передбачає встановлення диференційованих правил регулювання трудових відносин лише на законодавчому рівні. Так, ст. 7 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) вказує, що особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних

працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, встановлюються законодавством.

Єдність правового регулювання забезпечується переважно нормами централізованого рівня, ці норми містяться у КЗпП України, і мають загальний характер, також у законах України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ін.

Не менш важливу роль у встановленні єдиних правил використання найманої праці відіграють підзаконні нормативні акти, якщо вони приймаються на виконання загальних приписів тих чи інших законів України. Такими підзаконними актами можуть бути постанови Кабінету Міністрів України, акти Міністерства соціальної політики України, інших центральних органів виконавчої влади.

Та не тільки законами та підзаконними актами досягається єдність правового регулювання трудових відносин найманих працівників в Україні. Єдині правила у сфері трудових відносин приймаються і на договірному рівні. Йдеться насамперед про Генеральну угоду, яка укладається на тристоронній основі між Кабінетом Міністрів України, об'єднаннями роботодавців та профспілковими об'єднаннями України. Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів незалежно від форми власності і господарювання, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали Генеральну угоду.

Водночас трудове право не може не враховувати об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо, які потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. Всі ці обставини врешті-решт призводять до порушення єдиних правил, що регулюють застосування праці, і вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці.

У юридичній літературі з трудового права визначають різні напрями диференціації, які залежать від: 1) характеру і особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація); 3) місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація), тощо.

Усі ці чинники і зумовлюють прийняття спеціальних норм, які регламентують особливості трудових відносин державних службовців, суддів, медичних працівників, працівників освіти, осіб, які не досягли повноліття, жінок, осіб з інвалідністю, працівників, які поєднують працю з навчанням, та ін. Диференціація забезпечується як шляхом прийняття нормативних актів на рівні законів, підзаконних, у тому числі відомчих актів, так і локальною нормотворчістю. При цьому найбільш оптимальному поєднанню загального і особливого у забезпеченні єдності та диференціації правового регулювання з використанням локальних норм слугує розробка і прийняття примірних чи типових нормативних актів як основи локальної нормотворчості.

Співвідношення єдності і диференціації правового регулювання праці - явище не просте і вимагає науково обґрунтованого й практично виваженого підходу. Відсутність у чинному законодавстві про працю, зокрема КЗпП України, чіткої вказівки щодо співвідношення загальних та спеціальних положень ускладнює правозастосовну практику, створює плутанину, призводить до зниження ефективності регулювання трудових відносин.

Загальне законодавство про працю встановлює основоположні засади правової регламентації праці. Загальні принципи, які розроблені в ньому, не можуть бути скасовані шляхом прийняття спеціального законодавства. Отже, загальне законодавство про працю встановлює обов'язковий для всіх без виключення працівників мінімум трудових прав. Даний мінімум визначений у КЗпП України та інших законах.

Фактори диференціації повинні виявлятися як при формальному, так і при матеріальному вираженні джерел трудового права. З точки зору формального прояву, фактори диференціації в тій чи іншій мірі відображені в нормах трудового права. Проте їх матеріальне вираження в конкретних відносинах практично не досліджено. Хоча очевидно, що наявність у законодавстві певних факторів диференційованого регулювання трудових відносин покликане в першу чергу захистити права і свободи людини і громадянина у сфері праці.

Розподіл законодавства на загальне і спеціальне також повинно мати не тільки формальне, а й матеріальне вираження. Формально існують як загальні, так і спеціальні норми законодавства про працю.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Система норм трудового права має такі ознаки:
 - а) єдність і відокремлення;
 - б) єдність і диференціація;
 - в) єдність та специфіка окремих норм.
2. Спеціальні джерела трудового права:
 - а) передбачають підвищену відповідальність;
 - б) визначають юридичну рівність сторін;
 - в) конкретизують загальні норми права.
3. Джерела трудового права:
 - а) акти компетентних державних органів;
 - б) встановлення і санкціонування норм права;
 - в) визначеність сфери дії норм права.
4. Не можуть бути суб'єктами трудового права особи:
 - а) які не мають спеціальної освіти;
 - б) які повернулися із міст позбавлення волі;
 - в) неповнолітні;
 - г) недієздатні.
5. Що не включає метод трудового права:

- а) договірний порядок виникнення трудових відносин;
- б) поєднання рівності з підлеглистю;
- в) поєднання централізованого і локального регулювання;
- г) нормативне і договірне регулювання норм праці;
- г) несудовий порядок застосування санкцій і охорони праці.

6. Диференціація джерел трудового права зумовлена:

- а) об'єктивними умовами;
- б) суб'єктивним становищем суб'єктів;
- в) територіальним розміщенням підприємств.

7. Предметом трудового права є:

- а) лише трудові правовідносини;
- б) трудові та тісно пов'язані з трудовими правовідносини;
- в) правовідносини, які пов'язані з використанням праці.

8. Характерні ознаки джерел трудового права:

- а) особливі види суспільних відносин;
- б) нормотворча діяльність держави;
- в) наявність чисельних локальних норм права;
- г) спеціальні нормативні акти;
- г) джерела, що приймаються спеціальними органами.

9. Диференціація джерел трудового права залежить від:

- а) галузі виробництва або умов праці;
- б) віку і статі працівника;
- в) характеру трудового зв'язку;
- г) мети регулювання трудових відносин;
- г) економічної і соціальної основи держави.

10. Обмеження працівника у трудовій правосуб'єктності допускається:

- а) тільки безпосередньо законом;
- б) на підставі закону чи постанови;
- в) локальними нормами права;
- г) законом або на його підставі судом чи державним органом.

ЗАДАЧІ І ЗАВДАННЯ

Задача № 1.

Петров уклав трудовий договір з адміністрацією стадіону «Спартак», за яким його бригада зобов'язалася відремонтувати футбольне поле. Робота тривала 10 днів. По закінченні роботи під час розрахунку Петров зажадав виплатити всім членам бригади винагороду за надурочну роботу. Адміністрація відмовилася, посилаючись на те, що хоча Петров і значився в договорі бригадиром, однак склад і, навіть прізвища членів бригади в договорі не були вказані.

Як вирішити спір між Петровим і адміністрацією стадіону? Яка природа відносин, що виникли?

Задача № 2.

Збори учасників ТОВ «Одеса-Стамбул», створеного за участю іноземного інвестора, затвердили положення про персонал, в якому було передбачено таке:

- учасники ТОВ зобов'язані працювати на підставі трудового договору;
- для всіх учасників ТОВ встановлюється використання робочого часу на власний розсуд;
- учасники ТОВ, крім отримання дивідендів, одержують за свою працю заробітну плату;
- праця найманих працівників регулюється трудовим законодавством України.

Проаналізуйте наведені положення з точки зору відповідальності їх чинному законодавству, в тому числі трудовому.

Завдання № 3.

Проаналізуйте положення КЗпП України, які визначають особливості правового регулювання праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю. *Чи всі спеціальні норми КЗпП України на даний час є актуальними та забезпечують реалізацію соціальної та захисної функції диференціації? Чи*

не можна вважати окремі гарантії прав даних категорій зайвими та такими, що навпаки ведуть до виникнення складнощів у працевлаштуванні даних категорій працівників? Які імперативні норми, що встановлюють заборони та обмеження у сфері праці для даних категорій працівників, можливо було б замінити на «норми-альтернативи». Які гарантії та правові механізми необхідно передбачити для цього у законодавстві?

Завдання № 4.

Порівняйте законодавство України та акти Міжнародної організації праці в частині визначення категорій працівників, для яких передбачені особливості правового регулювання праці. *Для яких категорій працівників вітчизняне законодавство не встановлює особливості правового регулювання праці порівняно із актами МОП?*

Нормативно-правові акти і література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
5. Про статус гірських населених пунктів в Україні: Закон України від 15.02.1995 р. № 56/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/56/95-вр#Text>
6. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>

8. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр#Text>
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text>
10. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-ІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>
11. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
12. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія / НУ «ОЮА»; за заг. ред. Г. І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2015. 332 с.
13. Бережна К. Забезпечення справедливості у трудовому праві шляхом диференціації правового регулювання праці. *Публічне право: Науково-практичний юридичний журнал*. 2016. № 1. С. 361-367.
14. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: рекомендовано МОН України: монографія. Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
15. Іншин М. І., Щербина В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с.
16. Бойко М.Д. Трудове право України: навч. посібник: рекомендовано МОН України. 3-тє вид., доповн. і переробл. Київ: Центр учбов. л-ри, 2014. 392 с.
17. Трудові відносини: законодавство, міжнародні конвенції, судова практика, методичні рекомендації, роз'яснення: практ. посібник / упоряд. Л. С. Григоренко. Київ : Центр учбов. л-ри, 2014. 345 с.

Тема 2. Правове регулювання праці жінок та працівників із сімейними обов'язками

1. Особливості диференціації правового регулювання трудових відносин за участю жінок та працівників із сімейними обов'язками.
2. Охорона праці жінок: загальна характеристика.
3. Поняття охорони материнства за трудовим законодавства.
4. Міжнародні та європейські стандарти охорони материнства.
5. Правові пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей.
6. Юридичні гарантії трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей.
7. Поняття та правовий статус працівників із сімейними обов'язками.
8. Гарантії та пільги для працівників із сімейними обов'язками.

Основні положення теми та методичні рекомендації:

Диференціація правового регулювання найманої праці за статевою ознакою має історичні, соціальні та правові аспекти.

Історично так склалося, що жінки завжди страждали від дискримінації у всіх сферах суспільних відносин. І тому надання жінкам на законодавчому рівні додаткових пільг та переваг у трудових правовідносинах є результатом їх захисту від дискримінації.

Соціальними аспектами диференціації правового регулювання праці за статевою ознакою є зацікавленість суспільства в особливому соціальному та правовому захисті працюючих жінок з урахуванням виконання ними материнської функції, особливої їх ролі у вихованні дітей, великих затрат вільного часу для виконання «хатньої роботи» і більшої чутливості жіночого організму до негативних виробничих факторів.

Правові аспекти диференціації правового регулювання праці за статевою ознакою - це юридичні гарантії для працюючих жінок, закріплені у чинному законодавстві України та міжнародних нормативно-правових актах. Диференціація правового регулювання трудових відносин за участю жінок

здійснюється з урахуванням наступних факторів: а) фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані з функцією материнства; б) стан активного материнства; в) соціальна роль жінки-матері по вихованню малолітніх дітей.

Диференціація правового регулювання найманої праці за статевою ознакою полягає у наданні додаткових пільг та переваг працюючим жінкам. Але якщо пільги застосовуються незалежно від волі жінки, то це вже не пільги у повному їх розумінні, тому що суб'єкт повинен сам визначати потребу в певних привілеях. А якщо ці пільги передбачені нормами-обмеженнями та нормами-заборами, то вони можуть відігравати й негативну роль. Наприклад, в умовах ринкової економіки та конкуренції на ринку праці норми, що обмежують працю жінок у нічний час (ст. 175 КЗпП України), забороняють застосування праці жінок на важких і підземних роботах (ст. 174 КЗпП України), роблять жінку менш конкурентоспроможною на цьому ринку.

Правове регулювання праці жінок здійснюється главою XII «Праця жінок» КЗпП України, ст.10 Закону України «Про охорону праці», Розділом IV Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також іншими нормативно-правовими актами.

Охорона праці жінок є частиною системи охорони материнства та дитинства, сім'ї. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку (ст. 184 КЗпП України).

На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний

встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179 КЗпП України) та одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Охорону материнства нормами трудового права видається можливим визначити як систему правових, організаційних, економічних заходів, спрямованих на заохочення материнства, гарантування інтересів матері та дитини, забезпечення їх повноцінного розвитку, створення найбільш сприятливих умов для поєднання роботи з материнством і виконанням сімейних обов'язків.

Необхідно розглянути поняття охорони материнства у декількох значеннях як: принцип правового регулювання індивідуальних трудових відносин; одне з основних трудових прав - право працюючих жінок на особливу охорону материнства, закріплене у міжнародних актах; субінститут комплексного правового інституту «Праця жінок та осіб із сімейними обов'язками» Індивідуального трудового права; систему державних та громадських заходів.

Досягнення рівності між жінками і чоловіками є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії. Тому національне законодавство повинне бути адаптоване до міжнародних норм про рівність прав чоловіків і жінок. Так, Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації» відносно жінок проголосила нові принципи законодавчого регулювання рівності чоловіків і жінок. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

створив необхідні умови для правового забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства.

Сьогодні основні принципи гендерної рівності у сфері праці включають: рівність можливостей і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівну оплату праці рівної цінності; поліпшення балансу між роботою і сім'єю для працівників (жінок і чоловіків); охорону материнства. Ці принципи відображені в Конвенції МОП № 100 про рівну винагороду за працю рівної цінності.

Диференціація оплати праці жінок повинна виходити з умови рівності в оплаті чоловіків та жінок за рівну роботу. Тобто підстави суб'єктивної диференціації праці можуть пов'язуватися лише зі станом жінки (вагітність, наявність дитини до трьох років, дитини з інвалідністю та ін.) або з існуванням обмежень та навіть заборони праці жінок на надурочних роботах, роботи в нічний час, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Зрозуміло, що статеві відмінності ніяким чином не повинні відбиватися на оплаті праці жінок. Більш того, законом передбачене забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

До того ж згідно з нормами Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

У міжнародних актах закріплюються основні засади державно-правової політики, спрямованої на сприяння зайнятості працівників із сімейними обов'язками. У Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. надано поняття працівників із сімейними обов'язками. МОП враховує, що їх обов'язки обмежують можливості працівників щодо підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.

Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 156 для забезпечення повної рівності ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок одна із цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб надати змогу особам із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, здійснювати своє право на це, не підлягаючи дискримінації та, по змозі, гармонійно поєднуючи сімейні й професійні обов'язки.

Конвенція зобов'язує членів Організації: забезпечувати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на вільний вибір роботи; брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості та соціального забезпечення; враховувати потреби працівників із сімейними обов'язками на місцевому рівні; розвивати або сприяти розвитку державних чи приватних служб побуту, таких як установи та служби догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї; вживати належних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, які сприяють ширшому розумінню громадського принципу рівних ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок і проблем працівників із сімейними обов'язками; вживати усіх заходів, котрі відповідають національним умовам і можливостям, зокрема заходів у галузі професійної орієнтації та підготовки, які дали б змогу працівникам із сімейними обов'язками розпочинати чи продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі, пов'язаної з цими

обов'язками. Сімейні обов'язки як такі не можуть бути вагомою причиною для припинення трудових відносин. Конвенція МОП № 156 також передбачає способи здійснення її положень: за допомогою законодавства чи правил, колективних угод.

Європейські стандарти охорони материнства містяться в актах Ради Європи і Європейського Союзу, а саме: у положеннях Європейської соціальної хартії (переглянутої), Хартії основних прав Європейського союзу, Директиви 92/85/ЄЕС про заходи з підвищення безпеки праці та охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, і жінок, які годують дітей від 19 грудня 1992 року, Директиви 96/34/ЄС про рамкову угоду щодо відпусток з догляду за дитиною, укладеним Індустріальним союзом ЄС (UNICE), Європейським центром публічних підприємств (СЕЕР) і Європейською конфедерацією профспілок (ETUC) 3 червня 1996 року.

У КЗпП України вирізняються окремо вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років, для яких встановлено досить високий рівень пільг і гарантій, і жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю. Переведення вагітних жінок і жінок-матерів на іншу більш легку роботу із збереженням середнього заробітку, надання такої, що повністю оплачується і є досить тривалою порівняно з іншими країнами відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, відпустки із догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років (до шести років – частина шоста статті 179 КЗпП України), перерви для годування дитини, встановлення заборон і обмежень при направленні у службові відрядження, залучення до надурочних робіт, до роботи у нічний час, у вихідні дні, гарантій вагітним жінкам і жінкам, як мають дітей, при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця і звільненні при закінченні строку трудового договору та ін. З усіх цих питань національне законодавство містить норми, які є більш сприятливими для жінок порівняно з міжнародними трудовими стандартами, і які перевищують рівень охорони праці жінок у зарубіжних країнах.

Передбачені трудовим законодавством правові пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, виражаються у наступних правових заходах.

Відповідно до ст. 176 КЗпП України не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, а у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року.

Статтею 177 КЗпП України встановлено обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю до надурочних робіт і направлення їх у відрядження.

Відповідно до частини першої ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Однак, період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Головною тенденцією правового регулювання трудових відносин за участю жінок, які мають дітей, у сучасний період є зміна традиційної ролі жінки і чоловіка в сім'ї. Виховання дітей у самому ранньому віці потребує сумісних зусиль і відповідальності батьків і не може бути повністю перекладено на жінку-матір. Поняття «працююча жінка із сімейними обов'язками» у національній юридичній практиці замінюється поняттям «працівник із сімейними обов'язками».

Конвенція МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 року до працівників із сімейними обов'язками відносить працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на

їхньому утриманні, а також працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги (ст.1).

Зазначена тенденція відображена у чинному КЗпП України. Йдеться про ст. 179 КЗпП стосовно надання відпустки для догляду за дитиною не тільки жінкою, а й батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. Стаття 186-1 КЗпП поширює гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою-восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), прийомних батьків.

ПИТАННЯ ДЛЯ ДИСКУСІЇ

1. Міжнародні стандарти охорони материнства (Конвенції МОП).
2. Проаналізуйте акти ЄС з приводу прав працівників із сімейними обов'язками. Які гарантії прав даної категорії працівників встановлені даними актами?

ЗАДАЧІ І ЗАВДАННЯ

Задача № 1.

Іванцова ознайомила з оголошенням, вивішеним на дошці оголошень організації про запрошення на роботу старшого інженера-економіста з вищою економічною освітою і стажем роботи за фахом не менше трьох років. Вона звернулася у відділ кадрів організації, надавши всі необхідні документи і отримавши позитивну резолюцію заступника генерального директора на своїй заяві, була направлена на медичний огляд. Проте наступного дня їй було відмовлено в укладенні трудового договору у зв'язку з тим, що її підготовка недостатня. Шумиліна звернулася до суду із заявою про відмову в прийомі на роботу.

У судовому засіданні Іванцова посилалася на те, що їй необґрунтовано відмовили в укладенні трудового договору, дізнавшись з медичного висновку,

що вона вагітна. Відповідач позов не визнав і пояснив, що відмова в прийомі на роботу Іванцової пов'язана з тим, що у неї відсутня необхідна підготовка з точки зору професійних якостей для виконання роботи на посаді старшого інженера-економіста. Не погоджуючись з доводами відповідача, Іванцова вказала, що нею був наданий диплом про закінчення вузу за фахом і кваліфікацією, необхідними для роботи на посаді інженера-економіста і трудова книжка, яка підтверджує стаж роботи за спеціальністю більше п'яти років.

Які нормативно-правові акти встановлюють кваліфікаційні вимоги для виконання роботи по займаній посаді? Які гарантії передбачені при укладанні трудового договору? Яке рішення слід прийняти суду?

Задача № 2.

Приватна фірма подала до місцевої газети «Працевлаштування» об'яву такого змісту: «Запрошуємо на роботу секретаря-референта, вродливу жінку віком до 23 років, з інтелігентними манерами, вищою освітою, вільним володінням англійською мовою, комп'ютерною технікою».

Проаналізуйте це оголошення на предмет відповідності його трудовому законодавству.

Задача № 3.

У зв'язку з ліквідацією районної контори в числі інших працівників були звільнені бухгалтер Алієва, яка знаходиться в післяпологовій відпустці, та інспектор відділу кадрів Ткаченко, що має дитину віком 14 місяців. Ткаченко та Алієва звернулися до суду з вимогою про поновлення їх на роботі. Заперечуючи позов, директор контори, що ліквідується, пояснив, що звільнення Ткаченко та Алієвої - вимушений захід, і поновлення їх на роботі неможливе, оскільки контора працює останній тиждень. Районний суд вирішив покласти на виконком міськради обов'язок працевлаштувати Ткаченко та Алієву.

Які пільги працюючим жінкам передбачені нормами КЗпП України?

Нормативно-правові акти і література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
3. Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1935 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text
4. Конвенція МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута у 1948 році). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_148#Text
5. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 році). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text
6. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text
7. Конвенція МОП № 171 про нічну працю 1990 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text
8. Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text
9. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text
10. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
11. Хартія основних прав Європейського союзу від 07.12.2000 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524.
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

13. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12#Text>
14. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
15. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
16. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
17. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.
18. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>
19. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
20. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
21. Бориченко К.В. Соціальний захист сімей з дітьми за законодавством України. Одеса: Фенікс, 2015. 302 с.
22. Пожарова О.В. Законодавче забезпечення праці жінок в Україні: сучасний стан. *Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 19 травня 2017 р.). У 2-х т. Т. 1 / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 577-579.
23. Пожарова О.В. Охорона материнства за законодавством окремих зарубіжних країн: досвід для України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. Науковий збірник. 2019.

№ 38. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 100-102. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc38/24.pdf>

24. Пожарова О.В., Пожаров Ю.В. Праця жінок: європейські стандарти й законодавство України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». Херсон : Видавничий дім «Гельветика». 2020. № 60. С. 90-93.

25. Пожарова О.В. Поняття охорони материнства за законодавством України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*: збірник наукових праць. Випуск 1. Т.1. Серія: Юридичні науки. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2017.С. 131-134.

26. Пожарова О.В. Пожаров Ю.В. Правове регулювання охорони праці жінок в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. Науковий збірник. 2021. № 53. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 74-77. URL: <http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc53/15.pdf>

27. Пожарова О.В., Пожаров Ю.В. Юридичні гарантії трудових прав жінок: міжнародні акти та законодавство України. *Підприємництво, господарство і право*: Науковий журнал. Київ. ТОВ «Гарантія». 2020. № 2. С.160-164. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/2/28.pdf>

28. Тарасенко В.С. Правові стимули підвищення народжуваності в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». Збірник наукових праць. Вип. 32. 2018. С. 67-70.

29. Чанишева Г.І, Пожарова О.В. Охорона материнства за трудовим законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2015. 200 с.

Тема 3. Правове регулювання праці неповнолітніх працівників

1. Особливості диференціації правового регулювання праці за віком.
2. Особливості працевлаштування осіб віком до 18 років. Трудовий договір з неповнолітнім працівником.

3. Гарантії зайнятості неповнолітніх працівників.
4. Правове регулювання умов праці неповнолітніх працівників (робочий час, час відпочинку, оплата праці).
5. Охорона праці неповнолітніх працівників.

Основні положення теми та методичні рекомендації:

Статті глави XIII «Праця молоді» КЗпП України, у яких передбачено спеціальні норми, в комплексі створюють особливу охорону праці неповнолітніх працівників.

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.

Особливості працевлаштування осіб віком до 18 років. По-перше, для неповнолітніх обов'язковою умовою прийняття на роботу є його попередній медичний огляд (ст.191 КЗпП України). По-друге, батьки або особа, що їх замінює, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору, у тому числі й строкового, з неповнолітнім працівником, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст.199 КЗпП України). По-третє, є заборона залучення неповнолітніх до робіт із шкідливими, небезпечними і важкими умовами праці, а також до підземних робіт (ст.190 КЗпП України), до роботи у нічний час, надурочних робіт, у вихідні дні (ст.192 КЗпП України), а також забороняється укладати договір про повну матеріальну відповідальність з неповнолітнім працівником (ст.135-1 КЗпП України).

Неповнолітні працівники мають низку гарантій – додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, право на скорочений робочий час, право на більш тривалу відпустку у зручний для них час, тощо.

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП України).

При укладенні трудового договору з неповнолітнім обов'язковим є додержання письмової форми (ст. 24 КЗпП України). При прийнятті на роботу неповнолітніх випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, не встановлюється (ст. 26 КЗпП України). Але, при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (ст. 190 КЗпП України).

Законодавство встановлює обмеження щодо звільнення працівників молодше вісімнадцяти років. Так, згідно зі ст. 198 КЗпП України звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі строкового, коли

продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст.198 КЗпП України).

Чинним законодавством передбачається для підлітків скорочена тривалість щоденної роботи.

Неповнолітніх працівників забороняється залучати до нічних, понаднормових робіт і до робіт у вихідні дні, а також до чергувань встановлених у деяких організаціях за розпорядженням роботодавця до початку або після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові дні для підтримки порядку й оперативного рішення виникаючих невідкладних питань, що не відносяться до виробничої діяльності даної організації.

Норми виробітку для неповнолітніх встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих працюючих пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років. Для молодих працівників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення закладів загальної середньої або професійної (професійно-технічної) освіти, курсів, а також для тих, які пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватися знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом (ст. 193 КЗпП України).

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше 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.

Оплата праці здобувачів освіти закладів загальної середньої або професійної (професійно-технічної) освіти, які працюють у вільний від

навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати здобувачам освіти доплати до заробітної плати.

ПИТАННЯ ДЛЯ ДИСКУСІЇ

1. Визначте особливості правового статусу неповнолітніх працівників.
2. Проаналізуйте права та гарантії прав неповнолітніх у сфері робочого часу.
3. В чому особливості правового статусу неповнолітніх працівників у сфері оплати праці?
4. Проаналізуйте акти ЄС з приводу прав неповнолітніх. Які гарантії прав даної категорії працівників встановлені даними актами.

ТЕСТОВИ ЗАВДАННЯ

1. Не можуть бути суб'єктами трудового права особи:
 - а) які не мають спеціальної освіти;
 - б) які повернулися із міст позбавлення волі;
 - в) неповнолітні;
 - г) недієздатні.
2. Праця в разі відхилення від нормальних умов – це робота:
 - а) за тимчасовим чи сезонним трудовим договором;
 - б) за трудовим контрактом;
 - в) надурочно, у святкові, неробочі, вихідні дні;
 - г) у нічний час, за час простою, виготовлення бракованої продукції;
 - г) неповнолітніх протягом скороченого робочого дня.
3. Роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий день на вимогу:
 - а) вагітної жінки;
 - б) жінок, що мають дітей віком до 3 років;
 - в) особі, що здійснює нагляд за хворим членом сім'ї;
 - г) пенсіонера;
 - г) неповнолітнього працівника.

4. Тривалість неповного робочого часу для неповнолітнього встановлюється з ініціативи:

- а) власника;
- б) трудового колективу;
- в) профспілкового органу;
- г) працівника.

5. Додержання письмової форми трудового договору є обов'язковою:

а) для всіх працівників які вступають у трудові відносини на підприємствах незалежно від форми власності;

- б) при укладенні трудового договору з неповнолітньою особою;
- в) при укладенні трудового договору з особою пенсійного віку;
- г) при укладенні трудового договору з особою яка має судимість.

6. Яким категоріям працівників відмова в прийнятті на роботу надається в письмовій формі:

- а) неповнолітнім;
- б) особам пенсійного віку;
- в) особам з інвалідністю;
- г) вагітним жінкам.

7. Трудові відносини з особою молодше шістнадцяти років:

а) можливі лише при укладанні цивільно-правових договорів пов'язаних з працею;

- б) можливі лише з дозволу одного з батьків чи особи що їх заміняє;
- в) лише за виключного дозволу обох батьків;
- г) можливі лише на підприємствах де є штатний психолог.

8. Не допускаються залучення неповнолітніх...

- а) до праці на важких роботах;
- б) до праці на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці;
- в) до праці на підземних роботах;
- г) до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні;

г) до підймання і переміщення речей маса яких перевищує граничні норми, встановлені для неповнолітніх;

д) до робіт, пов'язаних із забрудненням.

9. Неповнолітні приймаються на роботу...

а) лише після попереднього медичного огляду;

б) після одержання дозволу від комісії у справах неповнолітніх при місцевих органах самоврядування;

в) після одержання згоди батьків, у разі їх відсутності - опікунів;

г) лише після проходження спеціального попереднього навчання.

10. До виконання яких робіт забороняється залучати неповнолітніх?

а) нічних;

б) в літню пору;

в) понаднормових;

г) у вихідні дні;

г) у святкові дні.

ЗАДАЧІ І ЗАВДАННЯ

Задача № 1.

Здобувач вищої освіти 4-го курсу денної форми навчання будівельної академії Лазарєв у вільний від навчання час вирішив влаштуватися на роботу в будівельну організацію. Оскільки трудової книжки у Лазарєва не було, у відділі кадрів його оформили на роботу і заповнили, за його проханням, трудову книжку. Лазарєв звернувся до ведучого юрисконсульта академії з питанням: *чи є робота здобувача вищої освіти денної форми навчання у вільний від навчання час роботою за сумісництвом, якщо йому оформлено трудову книжку?*

Задача № 2.

Неповнолітній Коваленко А., 1998 р.н., працював у фізичній особі-підприємця Трубаєва К.М. сортувальником відповідно до трудового договору від 01.01.2015 року. Проте 1 березня 2015 року Коваленко А. був звільнений за власним бажанням. Двадцять другого березня 2015 року Коваленко А.

звернувся до суду із позовом до Трубаєва К.М. про стягнення сум несплаченої заробітної плати.

У позовній заяві Коваленко А. вказав наступне. Протягом часу роботи йому виплачувалась заробітна плата у розмірі 1800 грн на місяць. При цьому браку продукції він не допускав. У позовній заяві Коваленко зазначив, що заробітна плата йому була виплачена не у повному розмірі, оскільки відповідно до ст. 194 КЗпП України, заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Проте Трубаєв К.М. вказав, що Коваленко А. працював не за скороченим робочим часом, а при неповному робочому часі. Тривалість його тижневої роботи становила 24 години. За урахування цього було і зменшено розмір заробітної плати працівника.

Дайте правову оцінку ситуації. Чи може неповнолітній працівник працювати на умовах неповного робочого часу?

Нормативно-правові акти і література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція МОП № 124 про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах та копальнях 1965 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_060#Text
3. Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей: Закон України від 24.01.1995 р. № 20/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20/95-вр#Text>

6. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>
7. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>
8. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21.06.2001 р. № 2558-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text>
9. Про оздоровлення та відпочинок дітей: Закон України від 04.08.2008 р. № 375-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/375-17#Text>
10. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 р. № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#n356>
11. Іншин М. І. Трудове право України: підручник. Харків: Діска плюс, 2014. 500 с.
12. Кайтанський О.С. Правові аспекти забезпечення здорового способу життя дітей та молоді. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (20 травня 2016 р., м. Одеса): у 2 т. Т.1 / відп. ред. М.В. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2016. С.511-513.
13. Кайтанський О.С. Правове забезпечення соціального захисту молоді в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2015. 204 с.
14. Наньєва М.І. Медичний огляд неповнолітніх осіб при укладенні трудового договору: *Захист прав дітей та молоді : світ і Україна* : матеріали II Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів (м. Одеса, 17 грудня 2019 року). Одеса : Фенікс, 2019. С. 97-99.
15. Пожарова О.В. Гарантії у сприянні працевлаштуванню на роботу. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених / укл. А.В. Лисенко; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 7-10.

16. Пожарова О.В. Правове регулювання праці неповнолітніх працівників. *Захист прав дітей та молоді : світ і Україна* : матеріали II Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів (м. Одеса, 17 грудня 2019 року). Одеса : Фенікс, 2019. С. 111-113.

17. Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 4. С. 208.

Тема 4. Правове регулювання праці осіб з інвалідністю

1. Особливості диференціації правового регулювання праці за станом здоров'я.
2. Гарантії зайнятості осіб з інвалідністю. Особливості укладення трудових договорів.
3. Охорона праці осіб з інвалідністю.
4. Гарантії робочого часу та часу відпочинку осіб з інвалідністю.
5. Оплата праці осіб з інвалідністю.

Основні положення теми та методичні рекомендації:

Регламентація праці осіб з інвалідністю здійснюється відповідно до положень Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р., законів України «Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї» від 16.12.2009 р., «Про внесення зміни до Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї»» від 07.09.2016 р. та «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок

чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист. Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється законом.

Права громадян, у тому числі людей з інвалідністю, на працю закріплені у статті 43 Конституції України, у якій, зокрема, визначено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Будь-яка людина, що має будь-яку групу інвалідності, має право на працю.

Встановлюють інвалідність експертним обстеженням особи в органах медико-соціальної експертизи Міністерства охорони здоров'я України. Обсяг та види потрібного соціального захисту особи з інвалідністю визначаються його індивідуальною програмою медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації.

Нормативно-правові акти, що регулюють питання працевлаштування та застосування праці осіб з інвалідністю в Україні, а саме:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»;
- Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про відпустки»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;

У преамбулі Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» зазначено, що держава забезпечує «основні засади створення правових, соціально-економічних, організаційних умов для усунення або компенсації наслідків, спричинених стійким порушенням здоров'я, функціонування системи підтримання особами з інвалідністю фізичного, психічного, соціального благополуччя, сприяння їм у досягненні соціальної та матеріальної незалежності».

Працевлаштування осіб з інвалідністю - це обов'язок роботодавців, передбачений низкою законодавчих норм, зокрема, ст. 172 КЗпП України.

Крім того, згідно з положеннями вказаних нормативних актів, підприємства не тільки зобов'язані створювати для працевлаштування осіб з інвалідністю робочі місця, зокрема, спеціальні робочі місця, але й вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників, а також створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші встановлені для осіб з інвалідністю соціально-економічні гарантії. Разом з цим підбір робочого місця для особи з інвалідністю повинен здійснюватися підприємством з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи, зазначених в його індивідуальній програмі реабілітації. Крім того, у передбачених законодавством випадках роботодавець повинен організувати навчання та перекваліфікацію даної категорії працівників відповідно до медичних рекомендацій стосовно його інвалідності.

Серед гарантій, що надаються цим працівникам можна виділити ті, що пов'язані із укладенням та розірванням трудового договору. До їх числа належать:

1) відповідно до частини 3 статті 26 КЗпП України при прийомі на роботу не встановлюються випробування для осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи (але, при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників);

2) інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк (частина 1 статті 39 КЗпП України);

3) при скороченні чисельності або штату переважне право на залишенні на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється

чинність Закону України, «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (пункт 5 частина 2 статті 42 КЗпП України).

Забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування, зокрема, з умовою про виконання роботи вдома, шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств чи до Державної служби зайнятості. З іншого боку, законодавство встановлює вимоги також до підприємств самостійно здійснювати працевлаштування осіб з інвалідністю на створені для них у необхідній кількості робочі місця згідно зі встановленим нормативом чисельності. Для цього підприємства можуть звертатися із заявками в районні (міські) Центри зайнятості або підшукати особу з інвалідністю на вакансію своїми силами.

Законодавство не тільки передбачає обов'язок підприємств щодо працевлаштування осіб з інвалідністю але й встановлює певні вимоги до кількості цих працівників, яких необхідно працевлаштувати кожному роботодавцю, коли в нього працюють за основним місцем роботи вісім і більше осіб.

Підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, що відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний пред'явити паспорт або інший документ, що засвідчує особу, трудову книжку (за наявністю), а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я. Закон забороняє укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (ст. 24 КЗпП України).

Згідно зі статтею 172 КЗпП України, за бажанням працівника-особи з інвалідністю або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації,

йому може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці.

На відміну від звичайних працівників, особи з інвалідністю, які недавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перших шість місяців на цьому підприємстві, можуть скористатися своїм правом піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи на цьому підприємстві (частина 7 статті 10 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року). Також особи з інвалідністю, які вже тривалий час працюють на підприємстві, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час.

Відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно надається особам з інвалідністю III групи, тривалістю до 60 календарних днів щорічно - особам з інвалідністю I та II груп.

До роботи в нічний час, та до надурочних робіт вони можуть залучатись лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (частина 2 статті 55, частина 4 статті 63 КЗпП України, частина 3 статті 12 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року).

Також, за бажанням особи з інвалідністю, роботодавець може перевести його на легшу роботу. Це передбачено статтею 170 КЗпП України. Таке переведення можливе за умови, якщо інвалідність працівника настала за інших обставин, аніж внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Переведення на легшу роботу відбувається на конкретно визначений та узгоджений із роботодавцем термін або без обмеження такого терміну з дотриманням рекомендацій МСЕК. Звісно, що переведення на легшу роботу означає нижчу оплату. Однак, згідно із частиною другою статті 170 КЗпП України, за працівником, переведеним на легшу роботу, протягом двох тижнів з дня переведення зберігатиметься

попередня середня заробітна плата. В деяких передбачених законодавством випадках на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи може зберігатися попередня середня заробітна плата працівника або надаватися матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Особи з інвалідністю мають рівні права у сфері оплати праці з іншими працівниками. Разом з тим, законодавством встановлені пільги щодо оподаткування заробітної плати. У число суб'єктів господарювання, для яких законодавством передбачені певні податкові пільги, входять підприємства, створені громадськими організаціями осіб з інвалідністю.

ПИТАННЯ ДЛЯ ДИСКУСІЇ

1. Визначте особливості правового статусу осіб з інвалідністю.
2. Проаналізуйте права та гарантії прав цієї категорії працівників у сфері робочого часу.
3. Проаналізуйте акти ЄС з приводу прав працівників-осіб з інвалідністю. Які гарантії прав даної категорії працівників встановлені даними актами.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Чи може працівнику пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я?
 - а) не може;
 - б) може пропонуватися з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії;
 - в) може, за погодженням зі спеціально уповноваженим органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
 - г) може, за погодженням із комітетом або уповноваженою найманими працівниками особою;
 - г) може, в разі встановлення відповідних пільг і компенсацій за роботу в таких умовах.
2. В яких випадках строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника?

а) у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором;

б) у разі порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору;

в) у випадках передбачених Кодексом законів про працю України;

г) якщо роботодавець порушує умови колективного договору щодо оплати праці.

3. Забороняється залучати до роботи у нічний час:

а) вагітних жінок;

б) жінок, що мають дітей віком до 3 років;

в) осіб до 18 років;

г) осіб з інвалідністю;

г) пенсіонерів.

4. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою?

а) так;

б) ні.

5. Залучення осіб з інвалідністю до робіт у нічний час можливе лише за їх згодою?

а) так;

б) ні.

6. Охорона праці осіб з інвалідністю – це обов'язок власника вживати додаткових заходів безпеки праці:

а) так;

б) ні.

7. Яким категоріям працівників відмова в прийнятті на роботу надається в письмовій формі:

а) неповнолітнім;

б) особам пенсійного віку;

в) особам з інвалідністю;

г) вагітним жінкам.

8. Хто, відповідно до Європейської соціальної хартії (переглянутої), має право на особливий захист від фізичних і моральних ризиків?

а) вагітні жінки;

б) матері;

в) діти та підлітки;

г) особи з інвалідністю.

9. Щодо права на захист і допомогу яких категорій осіб Україна не взяла на себе зобов'язання при ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої)?

а) державних службовців;

б) безпритульних;

в) осіб з інвалідністю;

г) трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей.

ЗАДАЧІ І ЗАВДАННЯ

Задача № 1.

Особа з інвалідністю III групи Смирнов, який був звільнений з підприємства у зв'язку зі скороченням штату, після звільнення не зміг самостійно працевлаштуватися, звернувся до Березівського районного центру зайнятості з заявою зареєструвати його як безробітного. Але йому було відмовлено.

Чи правова така відмова? Обґрунтуйте відповідь згідно з чинним законодавством.

Задача № 2.

Петренко К., особа з інвалідністю III групи внаслідок загального захворювання, з 15 січня 2014 року працював водієм-механіком вантажного автомобіля в автотранспортному підприємстві «Шлях-КР». При прийомі на роботу Петренко К. пройшов медичний огляд, протипоказань до роботи водія-механіка вантажного автомобіля виявлено не було.

4 лютого 2016 року Петренко К. проходив періодичний медичний огляд. Комісією з проведення медичних оглядів у Заключному акті за результатами періодичного медичного огляду Петренка К. було зазначено, що робота водія-механіка вантажного автомобіля протипоказана даному працівникові за станом здоров'я, оскільки інвалідність Петренка К., спричинена вадами зору, не дає можливість належно виконувати посадові обов'язки.

Наступного дня директором підприємства «Шлях-КР» було видано наказ про звільнення Петренка К. із займаної посади за п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я. *Визначте норми законодавства, якими встановлюються гарантії для працівників-осіб з інвалідністю при звільненні з роботи. Дайте правову оцінку ситуації та діям роботодавця.*

Нормативно-правові акти і література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
8. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#n267>

9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text>
10. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>
11. Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї: Закон України від 16.12.2009 р. № 1767-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1767-17#Text>
12. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 19.12.2017 р. № 2249-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2249-19#Text>
14. Іванова І.Б. Соціально-психологічні проблеми дітей-інвалідів: монографія. К.: Логос, 2000. 87 с.
15. Іншин М. І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с.
16. Мельник В.П. Державний соціальний захист осіб з інвалідністю: сутність, проблеми та перспективи. *Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 19 травня 2017 р.). У 2-х т. Т. 1 / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 593-597.
17. Пожарова О.В. Гарантії зайнятості осіб з інвалідністю в Україні. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали Х Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.) / за ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2019. С. 81-83.
18. Тарасенко В.С. Правове забезпечення соціального захисту дітей-інвалідів в Україні: Монографія. О.: Фенікс, 2008. 156 с.
19. Тарасенко В.С. Правове забезпечення працевлаштування інвалідів.

Актуальні проблеми держави і права: зб. наукових праць. Вип. 30. – Одеса: Юрид. літ., 2007. С. 37-40.

20. Терюханова І. Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів - вітчизняна реальність та зарубіжна практика. *Україна: аспекти праці*: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. 2012. № 3. С. 24-30.

21. Шумна Л.П. Правові основи реабілітації інвалідів в Україні: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Л.П. Шумна. Одеса, 2001. 20 с.

Тема 5. Правове регулювання службової діяльності державних службовців

1. Державний службовець як суб'єкт трудового права. Вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу.
2. Особливості прийняття на державну службу (порядок проведення конкурсу, призначення на посаду, випробування та присяга державного службовця).
3. Просування по службі, переведення державних службовців. Оцінювання результатів службової діяльності. Службове відрядження.
4. Оплата праці державних службовців. Заохочення державних службовців.
5. Робочий час і час відпочинку державних службовців. Відпустки.
6. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців.
7. Припинення державної служби.

Основні положення теми та методичні рекомендації:

Правовий статус державних службовців державних органів та їх апарату

визначається Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року, який набрав чинності з 1 травня 2016 року. У період дії воєнного стану особливості проходження державної служби визначають закони України «Про правовий режим воєнного стану», «Про організації трудових відносин в умовах воєнного стану» та «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану».

Державна служба - це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

Тобто державна служба в Україні визначається як професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. З цього визначення можна виділити основні відмінності службової діяльності державних службовців від працівників інших підприємств, установ і організацій. По-перше, спрямованість діяльності на виконання завдань і функцій держави; по-друге, оплата праці за рахунок державних коштів (із державного бюджету, а також коштів, які надходять до державного бюджету в рамках програм допомоги Європейського Союзу,

урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ); по-третє, зайняття відповідної посади - визначеної структурою і штатним розписом первинної структурної одиниці державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень.

Ці особливості обумовлюють специфіку реалізації права на працю: встановлення додаткових вимог при прийнятті на державну службу стосовно стану здоров'я, ділових, особистих і моральних якостей кандидатів, віку, освітнього рівня та інших вад; певного ряду обмежень і заборон, пов'язаних із проходженням державної служби.

У період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби керівником державної служби або начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

Після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше шести місяців з дня його припинення чи скасування, на посади державної служби, на які особи призначені у період дії воєнного стану, оголошується конкурс, передбачений відповідним законом. Граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено у період дії воєнного стану, становить не більше 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

У мирний час вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Особа, яка вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, - з дня призначення на посаду.

З метою добору осіб, здатних професійно виконувати посадові

обов'язки, проводиться конкурс на зайняття вакантної посади державної служби відповідно до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Рішення про призначення або про відмову у призначенні на посаду державної служби приймається за результатами спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та за результатами перевірки відповідно до Закону України «Про очищення влади».

Служба управління персоналом у день призначення особи на посаду державної служби організовує складення Присяги державного службовця особою, яка вперше призначена на посаду державної служби, а також ознайомлює державного службовця під підпис із правилами внутрішнього службового розпорядку та посадовою інструкцією. З особою, яка призначається на посаду державної служби, може бути укладено контракт про проходження державної служби.

Прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, вирішення інших питань, пов'язаних із службою, здійснюються з урахуванням категорій посад державної служби та рангів державних службовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються.

Тривалість робочого часу державного службовця становить 40 годин на тиждень. Для державних службовців встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. За згодою керівника державної служби для державного службовця може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, одинокого державного службовця, який має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, у тому числі яка перебуває під його опікою, або який доглядає за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, керівник державної служби зобов'язаний установити для них неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в такому разі здійснюється пропорційно відпрацьованому часу.

Для виконання невідкладних або непередбачуваних завдань державні

службовці, для яких законом не передбачено обмежень щодо роботи, на підставі наказу (розпорядження) керівника державної служби, про який повідомляється виборний орган первинної профспілкової організації (за наявності), зобов'язані з'явитися на службу і працювати понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час. За роботу в зазначені дні (час) державним службовцям надається грошова компенсація у розмірі та порядку, визначених законодавством про працю, або протягом місяця надаються відповідні дні відпочинку за заявами державних службовців.

Державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати. За кожний рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів. Порядок надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток визначається Кабінетом Міністрів України.

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати та інші види відпусток надаються державним службовцям відповідно до закону. Державному службовцю надається відпустка без збереження заробітної плати на час участі у виборчому процесі. Щорічні відпустки надаються державним службовцям у порядку та на умовах, визначених законодавством про працю. Частина невикористаної відпустки за погодженням з керівником державної служби надається державному службовцю у будь-який час відповідного року чи приєднується до відпустки в наступному році з відшкодуванням непередбачуваних витрат державного службовця у зв'язку з його відкликанням з відпустки. Порядок відшкодування непередбачуваних витрат державних службовців у зв'язку з їх відкликанням із щорічної основної або

додаткової відпустки затверджується Кабінетом Міністрів України.

Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є державний бюджет.

За невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності. Для державних службовців можуть встановлюватися особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності. Підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків.

Дисциплінарними проступками на державній службі є: 1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців; 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; 4) дії, що шкодять авторитету державної служби; 5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; 6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; 8) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; 9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; 9⁻¹) порушення вимог Закону України «Про запобігання загрозам національній безпеці, пов'язаним із надмірним впливом осіб, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархів)» у частині подання, дотримання строків подання декларації про контакти державним службовцем, який займає посаду

державної служби категорії «А» або «Б»; 10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; 11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення; 12) прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 13) поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 14) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу кримінального або адміністративного правопорушення; 15) прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу.

Державний службовець не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, якщо минуло шість місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, не враховуючи час тимчасової непрацездатності державного службовця чи перебування його у відпустці, або якщо минув один рік після його вчинення.

До державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби.

Державна служба припиняється: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що

склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»; 9) з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення). У разі звільнення з державної служби на підставі пунктів 6 і 7 державному службовцю виплачується вихідна допомога у розмірі середньої місячної заробітної плати.

Зміна керівників або складу державних органів, керівників державної служби в державних органах та безпосередніх керівників не може бути підставою для припинення державним службовцем державної служби на займаній посаді з ініціативи новопризначених керівників.

ПИТАННЯ ДЛЯ ДИСКУСІЇ

1. Визначте особливості правового статусу державних службовців.
2. Проаналізуйте права та гарантії прав державних службовців щодо робочого часу.
3. Обґрунтуйте позицію з приводу визнання меж та напрямків спеціальної дисциплінарної відповідальності державних службовців.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті):

- а) за рішенням вищестоящего органу;
- б) за рішенням керівника державної служби;
- в) за рішенням голови державної служби зайнятості.

2. Державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю:

а) 24 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати;

б) 38 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати;

в) 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати;

г) 28 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати.

3. За кожний рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як:

а) 7 календарних днів;

б) 10 календарних днів;

в) 5 календарних днів;

г) 15 календарних днів.

4. На державну службу не може вступити особа, яка:

а) досягла шістдесятирічного віку;

б) досягла шістдесятип'ятирічного віку;

в) досягла шістдесятидвохрічного віку.

5. Не вважається дисциплінарним проступком державного службовця:

а) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу;

б) дії, що шкодять авторитету державної служби;

в) нехтування обов'язком носіння форменого одягу під час виконання службових обов'язків;

г) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця.

6. Не відноситься до дисциплінарних стягнень державних службовців:

а) зауваження;

б) догана;

в) відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків;

г) попередження про неповну службову відповідність.

7. Обставиною, що пом'якшує відповідальність державного службовця за порушення трудової дисципліни, є:

а) вчинення дисциплінарного проступку під впливом обману;

б) вчинення дисциплінарного проступку під впливом погрози, примусу або через службову чи іншу залежність;

в) вчинення дисциплінарного проступку під впливом тяжкої обставини;

г) вчинення дисциплінарного проступку у стані алкогольного сп'яніння.

ЗАДАЧІ І ЗАВДАННЯ

Задача № 1.

Група працівниць виконкому міської ради звернулася до юрисконсульта з питанням про те, чи поширюється ст. 19 Закону України «Про відпустки» на жінок, які працюють на посадах державних службовців та мають двох і більше дітей віком до 15 років.

Якою повинна бути відповідь юрисконсульта?

Завдання № 2.

Порівняти ст. 147 КЗпП України і ст. 66 Закону України «Про державну службу», визначити заходи дисциплінарного впливу та заходи стягнення за порушення трудової дисципліни, що можуть застосовуватися до державних службовців.

Чи застосовуються до державних службовців стягнення за порушення

трудової дисципліни, які визначені КЗпП України?

Задача № 3.

У розпорядженні «Про порядок прийому на роботу до обласної державної адміністрації», яке підписане головою обласної державної адміністрації, вказувалося, що для прийняття на роботу потрібно подати такі документи:

- характеристику з останнього місця роботи;
- декларацію про доходи;
- довідку лікаря про проходження попереднього медичного огляду.

Чи передбачені ці документи чинним законодавством? Чи правомірне дане розпорядження?

Нормативно-правові акти і література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>
4. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 р. № 3166-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text>
5. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 р. № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>
6. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text>
7. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
8. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015

р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#n75>

9. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n205>

10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

11. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п#Text>

12. Іншин М. І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с.

13. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: 12.00.05: дис. ... д-ра юрид. наук / Іншин Микола Іванович; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2005. 452 с.

14. Неумивайченко Н. Правила поведінки державних службовців. *Право України*. 2001. № 2. С. 80-83.

15. Пожарова О.В. Державний службовець як суб'єкт трудового права. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 324-327.

Тема 6. Правове регулювання службової діяльності посадових осіб місцевого самоврядування

1. Посадова особа місцевого самоврядування як суб'єкт трудового права.
2. Особливості прийняття на службу в органи місцевого самоврядування (призначення на посаду, Присяга).
3. Проходження служби в органах місцевого самоврядування та службова кар'єра (кадровий резерв, атестація посадових осіб

місцевого самоврядування).

4. Робочий час та час відпочину посадових осіб місцевого самоврядування. Відпустки.
5. Оплата праці посадових осіб місцевого самоврядування
6. Відповідальність посадових осіб місцевого самоврядування.
7. Припинення служби в органах місцевого самоврядування.

Основні положення теми та методичні рекомендації:

Правове регулювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється відповідно до основних положень Розділу XI «Місьцеве самоврядування» Конституції України, законів України «Про місьцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року, «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 року та «Про статус депутатів місцевих рад» від 11 липня 2002 року й у період дії воєнного стану - законів України «Про правовий режим воєнного стану», «Про організації трудових відносин в умовах воєнного стану» та «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану».

Посадова особа місцевого самоврядування - особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження у здійсненні організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Служба в органах місцевого самоврядування здійснюється на таких основних принципах: служіння територіальній громаді; поєднання місцевих і державних інтересів; верховенства права, демократизму і законності; гуманізму і соціальної справедливості; гласності; пріоритету прав та свобод людини і громадянина; рівних можливостей доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням їх ділових якостей та професійної підготовки; професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі; підконтрольності, підзвітності, персональної

відповідальності за порушення дисципліни і неналежне виконання службових обов'язків; дотримання прав місцевого самоврядування; правової і соціальної захищеності посадових осіб місцевого самоврядування; захисту інтересів відповідної територіальної громади; фінансового та матеріально-технічного забезпечення служби за рахунок коштів місцевого бюджету; самостійності кадрової політики в територіальній громаді.

Право на службу в органах місцевого самоврядування мають громадяни України незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, терміну проживання на відповідній території.

На посаду можуть бути призначені особи, які мають відповідну освіту і професійну підготовку, володіють державною мовою відповідного рівня, визначеного Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної». На посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

У період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова може призначати осіб на посади та звільняти з посад в органах місцевого самоврядування, керівників комунальних підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління відповідного органу місцевого самоврядування без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

Посадова особа місцевого самоврядування, яка вперше приймається на службу в органи місцевого самоврядування, вважається такою, що вступила на посаду, з моменту складення Присяги. Відомості про складення Присяги із зазначенням дати складення Присяги вносяться до реєстру застрахованих осіб

Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

На службу в органи місцевого самоврядування не можуть бути прийняті особи: 1) визнані судом недієздатними; 2) які мають судимість за вчинення умисного злочину, якщо ця судимість не погашена і не знята у встановленому законом порядку; 3) які відповідно до закону позбавлені права займати посади в органах державної влади та їх апараті або в органах місцевого самоврядування протягом установленого терміну; 4) які у разі прийняття на службу в органи місцевого самоврядування будуть безпосередньо підпорядковані близьким особам.

При прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування присвоюються ранги у межах відповідної категорії посад. Ранги присвоюються відповідно до займаної посади, рівня професійної кваліфікації, результатів роботи. Черговий ранг присвоюється за умови, якщо посадова особа успішно відпрацювала на займаній посаді не менш як 2 роки.

Посадова особа місцевого самоврядування може бути позбавлена присвоєного рангу лише за вироком суду. Відомості про присвоєння, зміну чи позбавлення посадової особи місцевого самоврядування відповідного рангу вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Граничний вік перебування на службі в органах місцевого самоврядування становить 65 років. Ці обмеження не поширюються на посадових осіб місцевого самоврядування, які обираються на відповідні посади.

Посадові особи одержують заробітну плату, розмір якої має забезпечувати достатній життєвий рівень. Умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування визначаються Кабінетом Міністрів України. Джерелом формування фонду оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування є місцевий бюджет.

Посадовим особам місцевого самоврядування надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законами України не

передбачено тривалішої відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Посадовим особам, які мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів.

До стажу служби в органах місцевого самоврядування зараховується період роботи на посадах, на які поширюється дія Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», а також на посадах і в органах, час роботи в яких зараховується до стажу державної служби.

Особи, винні у порушенні законодавства про службу в органах місцевого самоврядування, притягуються до цивільної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

В умовах воєнного стану особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не несе відповідальність, у тому числі кримінальну, за рішення, дії чи бездіяльність, негативні наслідки яких неможливо було передбачити або які охоплюються виправданим ризиком, за умови, що такі дії (бездіяльність) були необхідні для відсічі збройної агресії проти України або ліквідації (нейтралізації) збройного конфлікту.

Крім загальних підстав, передбачених КЗпП України, служба в органах місцевого самоврядування припиняється на підставі і в порядку, визначених законами України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування» та іншими законами України, а також у разі: 1) порушення посадовою особою місцевого самоврядування Присяги, 2) порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування; 3) виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню на службі, чи недотримання вимог, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування; 4) досягнення посадовою особою місцевого самоврядування граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає особливості проходження служби в органах місцевого

самоврядування у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Воєнний стан передбачає надання органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, тощо.

ПИТАННЯ ДЛЯ ДИСКУСІЇ

1. Положення про оплату праці посадових осіб місцевого самоврядування.
2. Розробити проект наказу про встановлення особливого режиму або виду робочого часу відповідно до законодавства для посадових осіб місцевого самоврядування.

Нормативно-правові акти література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр#Text>
4. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#n195>
5. Про статус депутатів місцевих рад: Закон України від 11.07.2002 р. № 93-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/93-15#Text>

6. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text>
7. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
8. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#n75>
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
10. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану: Закон України від 15.05.2022 р. № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text>
11. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. 4-те вид., переробл. і доп. Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. 800 с.
12. Тарасенко В.С. Повноваження органів місцевого самоврядування щодо діяльності закладів охорони здоров'я державної та комунальної форми власності. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства в цифрову еру* (з нагоди 30-ти річчя проголошення незалежності України та 25-ти річчя прийняття Конституції України у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) / за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2021. Т. 1. С 483-485.

Тема 7. Правове регулювання праці іноземців

1. Соціальні й економічні чинники виникнення трудової міграції та її сутність.
2. Поняття «іноземець» та «особа без громадянства» в соціальному та правовому аспектах.

3. Зміст та особливості права на працю іноземців та осіб без громадянства за трудовим законодавством України.
4. Особливості укладення трудових договорів з іноземцями.
5. Міжнародні стандарти щодо питань регулювання праці працівників-мігрантів (Конвенції МОП).

Основні положення теми та методичні рекомендації:

Міграція поєднує в собі імміграцію й еміграцію. Це переміщення громадян з однієї держави в іншу. Еміграція робочої сили - це переміщення громадян з однієї держави в іншу з метою працевлаштування; імміграція робочої сили - в'їзд у державу громадян інших країн з метою працевлаштування згідно з діючими міжнародними угодами.

Головні чинники, що визначають формування й дестабілізаційний розвиток міграції в Україні, умовно поділяються на об'єктивні й суб'єктивні. До перших належать ті з них, що мають довготермінову дію, й такі, що в основному не залежать від зусиль виконавчої влади й органів самоврядування. До других - чинники, зумовлені прорахунками й недостатньою координацією дій окремих органів державної влади та їх посадовців.

Існують два варіанти розв'язання проблем у сфері міграції. Перший передбачає реалізацію державної міграційної політики одночасно з фрагментарним удосконаленням законодавчої бази в цій царині. Другим, як вбачається, оптимальним варіантом є провадження узгодженої діяльності державних органів відповідно до затвердженого Верховною Радою України концептуального документа, в якому повинна передбачатися системна й послідовна реалізація державної міграційної політики на засадах єдиних принципів, стратегічних цілей, завдань і стандартів забезпечення прав і свобод людини.

Дослідження сутності правового й соціального становища іноземців та осіб без громадянства дозволяє зрозуміти зміст, особливості реалізації ними

права на працю за національними й міжнародними актами, правові засоби дотримання й забезпечення цього права.

Відповідно до Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» іноземець - особа, яка не перебуває у громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держа, особа без громадянства - особа, яка не розглядається як громадянин будь-якою державою в силу дії її закону. Належність людини до громадянства певної держави характеризує взаємні права й обов'язки її і держави. В особі своїх органів і посадовців остання відповідальна перед громадянами, зобов'язана діяти на благо їх і суспільства, всемірно захищати їх права як на своїй території, так і поза нею. Громадянин, у свою чергу, зобов'язується неухильно виконувати нормативні приписи держави, не порушувати прав і законних інтересів інших суб'єктів, не заподіювати шкоди навколишньому природному середовищу, захищати суспільство й державу.

Спеціальний правовий статус виникає на підставі й з урахуванням загального. Він не може існувати самостійно, оскільки має вторинний, похідний від загального статусу характер. Керуючись догмою теорії права, згідно з якою за наявності загальної і спеціальної норм застосовується остання, працевлаштування іноземців та осіб без громадянства має регулюватися нормами загального законодавства там і в тій мірі, наскільки конкретні правовідносини у сфері праці не врегульовані спеціальними нормами.

Іноземці є особливими суб'єктами трудового права, оскільки мають притаманні їм і закріплені в нормативно-правових актах обмеження щодо правосуб'єктності. Наголошується, що, перебуваючи на території однієї країни, але знаходячись у громадянстві іншої, вони несуть певні права й обов'язки передбачені законами держави свого громадянства. Правове становище іноземців має двоїстий характер. Правовий статус іноземців та осіб без громадянства як суб'єктів трудового права України, зміст їх трудової

правосуб'єктності визначаються колом відносин у сфері праці, в які вони повинні (мають можливість) вступати за чинним законодавством.

Іноземці й особи без громадянства набувають статус суб'єктів трудового права лише у випадку знаходження на території України на законних підставах. Іноземці та особи без громадянства, які відповідно до закону прибули в Україну для працевлаштування або укладення гіг-контракту або під час перебування на законних підставах на території України отримали дозвіл на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні та посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які на законних підставах перебувають на території України на період роботи в Україні.

Іноземці (крім громадян Російської Федерації та Республіки Білорусь) та особи без громадянства, які в період дії воєнного стану прибули в Україну для надання медичної допомоги, реабілітаційної допомоги на волонтерських засадах як медичні працівники, фахівці з реабілітації та отримали посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які на законних підставах перебувають на території України, на період надання такої допомоги.

Правові норми, які встановлюють громадянство, є виключно імперативними. Це пояснюється тим, що їх порушення може суперечити інтересам охорони національної безпеки, громадського порядку, здоров'я й моральності населення. Винні особи з числа роботодавців і адміністрації, які порушують норми, визначені законодавством, притягаються до відповідальності, а трудові правовідносини з іноземцями підлягають припиненню.

Нарівні з громадянами України право на працевлаштування мають лише ті іноземці, які постійно проживають в Україні, тобто, які одержали у встановленому порядку посвідчення на проживання в цій країні. Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також

ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному Законом України «Про зайнятість населення», якщо інше не передбачено законами або міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою та іншою діяльністю в Україні іноземці та особи без громадянства, включені до переліку осіб, пов'язаних з провадженням терористичної діяльності або стосовно яких застосовано міжнародні санкції, а також іноземці та особи без громадянства, до яких застосовано спеціальні економічні та інші обмежувальні заходи (санкції) відповідно до Закону України «Про санкції».

Дозвіл на працевлаштування не потрібний іноземним громадянам та особам без громадянства, які за законодавством України та міжнародних угод: 1) постійно проживають на території України; 2) набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну; 3) яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні; 4) представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України; а також осіб, яких визнано особами без громадянства центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів; 5) працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні; 6) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом; 7) працівників

аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт; 8) працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку; 9) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації; 10) іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги; 11) які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у закладах фахової передвищої та вищої освіти на їх запрошення; 12) інших іноземців та осіб без громадянства у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Залучення висококваліфікованих іноземних спеціалістів і робітників, потреба в яких є відчутною для національної економіки, здійснюється на підставах, визначених Законом України «Про імміграцію».

Правове регулювання права на працю працівників-мігрантів здійснюється за допомогою поєднання міжнародно-правових норм, заснованих на актах міжнародних організацій, міжнародно-правових договорів, та норм національного законодавства. На міжнародному рівні – це Конвенція МОП № 97 про працівників-мігрантів і Конвенція МОП №143 про зловживання у сфері міграції й забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення.

Трудове законодавство України поширюється на іноземних громадян, які працюють за трудовим договором на підприємствах України, крім випадків, передбачених законом і міжнародними договорами України. Законодавство встановлює певні обмеження стосовно прав і свобод іноземців. Іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть призначатися на посади або займатися трудовою діяльністю, якщо відповідно

до законодавства України призначення на ці посади або зайняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.

Усіх іноземців можна розподілити на дві групи: 1) ті, які постійно проживають в Україні; 2) ті, які іммігрували в Україну на визначений термін для працевлаштування.

Іноземці, які постійно проживають в Україні, мають право працювати на території України або займатися іншою трудовою діяльністю нарівні з громадянами України, крім передбачених законодавством обмежень, пов'язаних з громадянством України.

Іноземці, які іммігрували в Україну з метою працевлаштування на визначений термін, можуть працювати на умовах трудового договору відповідно до одержаного у встановленому порядку дозволу на працевлаштування. Постановою Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 року № 858 затверджено форму заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства.

Роботодавець зобов'язаний укласти з іноземцем чи особою без громадянства трудовий договір (контракт) не пізніше як за 90 календарних днів з дати видачі дозволу та надати його копію, засвідчену роботодавцем, у десятиденний строк після укладення трудового договору (контракту) територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

ПИТАННЯ ДЛЯ ДИСКУСІЇ

1. Визначте особливості правового статусу іноземців.
2. Проаналізуйте права та гарантії прав іноземців.
3. Обґрунтуйте позицію з приводу визнання меж та напрямків диференціації в регулюванні праці іноземців.

4. Проаналізуйте акти ЄС з приводу працевлаштування іноземців. Які гарантії прав даної категорії працівників встановлені даними актами.
5. Проаналізуйте міжнародні акти стосовно прав іноземців. Чи відповідає їм національне законодавство?

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Щодо права на захист і допомогу яких категорій осіб Україна не взяла на себе зобов'язання при ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої)?

- а) державних службовців;
- б) безпритульних;
- в) осіб з інвалідністю;
- г) трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей.

2. Трудовий мігрант відповідно до Закону України «Про зовнішню трудову міграцію»:

а) особа без громадянства громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави;

б) іноземець, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави;

в) громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави;

г) громадянин України, іноземці та особи без громадянства, які здійснювали, здійснюють або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави.

3. Дія Закону України «Про зовнішню трудову міграцію»:

- а) поширюється на членів сімей трудових мігрантів;
- б) не поширюється на членів сімей трудових мігрантів;
- в) поширюється на членів сімей трудових мігрантів, які працюють на

підставі трудового договору (контракту);

г) поширюється на членів сімей трудових мігрантів, які надають оплачувані послуги (виконують роботи).

4. Права трудових мігрантів на належні умови праці та соціальний захист передбачається:

а) Законом України «Про зовнішню трудову міграцію»;

б) Законом України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»;

в) Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

5. Формування та реалізацію державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції в межах своїх повноважень забезпечують:

а) Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади;

б) Верховна Рада України;

в) центральні органи виконавчої влади, а також місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування;

г) Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади, а також місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

6. Іноземні громадяни та особи без громадянства:

а) можуть створювати профспілки;

б) не можуть створювати профспілки;

в) не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами;

г) можуть вступати до профспілок

7. Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, а також яким надано статус біженця в Україні, мають право працювати:

а) на рівні з громадянами України;

б) виключно на посадах, які не потребують спеціальних знань;

в) виключно на посадах, які створені для запровадження міжнародного

досвіду;

г) відповідно до одержаного дозволу про працевлаштування.

8. До трудових відносин із іноземним елементом застосовується право держави у якій:

а) виконується робота;

б) укладено трудовий договір;

в) зареєстрований роботодавець;

г) має місце постійного проживання працівник.

Нормативно-правові акти і література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Конвенція МОП № 97 про працівників-мігрантів (переглянута у 1949 році). URL: akon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text

3. Конвенція МОП № 143 про зловживання у сфері міграції й забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163#Text

4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

5. Про імміграцію: Закон України від 07.06.2001 р. № 2491-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14#Text>

6. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України від 08.07.2011 р. № 3671-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17#Text>

7. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. № 3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>

8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

9. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р. № 761-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text>

10. Про затвердження форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 р. № 858. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/858-2017-п#n20>

11. Трудові відносини: законодавство, міжнародні конвенції, судова практика, методичні рекомендації, роз'яснення: практ. посібник / упоряд. Л. С. Григоренко. Київ: Центр учбов. л-ри, 2014. 345 с.

12. Щукін О.С. Деякі проблемні питання останніх змін до Закону України «Про зайнятість населення» в частині працевлаштування іноземців і осіб без громадянства. *Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції*: матер. Міжнар. Наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю професора І.М. Сироти (м. Одеса, 31 жовтня 2017 р.). Одеса: Фенікс, 2017. С. 92-98.

ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

1. Особливості методу трудового права.
2. Поняття єдності та диференціації у регулюванні трудових відносин.
3. Способи реалізації принципу єдності і диференціації.
4. Критерії диференціації правового регулювання трудових відносин.
5. Загальне трудове законодавство.

6. Спеціальне трудове законодавство.
7. Особливості диференціації правового регулювання трудових відносин за участю жінок та працівників із сімейними обов'язками.
8. Охорона праці жінок: загальна характеристика.
9. Поняття охорони материнства за трудовим законодавства.
10. Міжнародні та європейські стандарти охорони материнства.
11. Правові пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей.
12. Юридичні гарантії трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей.
13. Юридичні гарантії трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей у період воєнного стану.
14. Поняття та правовий статус працівників із сімейними обов'язками.
15. Гарантії та пільги для працівників із сімейними обов'язками.
16. Особливості диференціації правового регулювання праці за віком.
17. Особливості працевлаштування осіб віком до 18 років.
18. Трудовий договір з неповнолітнім працівником.
19. Гарантії зайнятості неповнолітніх працівників.
20. Правове регулювання умов праці неповнолітніх працівників.
21. Робочий час та час відпочинку неповнолітніх працівників.
22. Оплата праці неповнолітніх працівників.
23. Охорона праці неповнолітніх працівників: загальна характеристика.
24. Особливості диференціації правового регулювання праці за станом здоров'я.
25. Гарантії зайнятості осіб з інвалідністю.
26. Особливості укладення трудових договорів з особами з інвалідністю.
27. Охорона праці осіб з інвалідністю: загальна характеристика.
28. Гарантії робочого часу та часу відпочинку осіб з інвалідністю.

29. Державний службовець як суб'єкт трудового права. Вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу.
30. Правова регламентація державної служби в Україні.
31. Особливості прийняття на державну службу (порядок проведення конкурсу, призначення на посаду, випробування та присяга державного службовця).
32. Прийняття на державну службу в умовах воєнного стану.
33. Просування по службі, переведення державних службовців. Оцінювання результатів службової діяльності.
34. Службове відрядження державних службовців.
35. Оплата праці державних службовців.
36. Заохочення державних службовців.
37. Робочий час і час відпочинку державних службовців.
38. Відпустки державних службовців.
39. Дисциплінарна відповідальність державних службовців.
40. Матеріальна відповідальність державних службовців.
41. Припинення державної служби.
42. Правова регламентація діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.
43. Посадова особа місцевого самоврядування як суб'єкт трудового права.
44. Особливості прийняття на службу в органи місцевого самоврядування (призначення на посаду, Присяга).
45. Прийняття на службу в органи місцевого самоврядування в умовах воєнного стану.
46. Проходження служби в органах місцевого самоврядування та службова кар'єра (кадровий резерв, атестація посадових осіб місцевого самоврядування).
47. Робочий час та час відпочину посадових осіб місцевого самоврядування.

48. Відпустки посадових осіб місцевого самоврядування.
49. Оплата праці посадових осіб місцевого самоврядування
50. Відповідальність посадових осіб місцевого самоврядування.
51. Припинення служби в органах місцевого самоврядування.
52. Соціальні й економічні чинники виникнення трудової міграції та її сутність.
53. Правові та організаційні засади регулювання зовнішньої трудової міграції.
54. Права та соціальні гарантії трудових мігрантів.
55. Поняття «іноземець» та «особа без громадянства» в соціальному та правовому аспектах.
56. Особливості правового статусу іноземця в Україні.
57. Зміст та особливості права на працю іноземців та осіб без громадянства за трудовим законодавством України.
58. Особливості укладення трудових договорів з іноземцями.
59. Дозвіл на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.
60. Міжнародні стандарти щодо питань регулювання праці працівників-мігрантів. Конвенції Міжнародної організації праці.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

*Оксана Вікторівна Пожарова,
Вікторія Сергіївна Тарасенко*

РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Навчально-методичний посібник
для здобувачів вищої освіти I курсу за освітнім ступенем «магістр»
факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

2-ге видання,
перероблене та доповнене

Електронне видання

Підписано до друку 22.12.2022.
Формат 60x84/16. Ум-друк. арк. 4,36.
Зам. № 2212-05.

Видавець ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25.
e-mail: fenix-izd@ukr.net www.feniksbooks.com