

Взаємозв'язок культури міжособистісних стосунків і правової компетентності кваліфікованих робітників

На бінарному уроці з основ правових знань та етики учні, які здобувають професію «Слюсар з ремонту автомобілів» матимуть змогу закріпити свої знання з основ трудового права та службового етикету. Для цього використані елементи ділової гри, професійно-орієнтовані завдання, що також сприяє розвитку комунікативних навичок кваліфікованих робітників

Скибан Ірина Василівна, викладач предмета «Основи правових знань» Державного професійно-технічного навчального закладу «Сарненський професійний аграрний ліцей», Рівненська область.

Державотворчі процеси, які сьогодні відбуваються в Україні, потребують гуманізації та демократизації суспільного життя, підвищення правової культури населення, рівнів міжособистісної та міжнаціональної комунікації. Подальші соціально-економічні перетворення в суспільстві, зміцнення державності, входження України в європейське співтовариство неможливі без модернізації професійної освіти, спрямованої на відтворення виробничого персоналу, рівень якого відповідає світовим стандартам. Оскільки економічне піднесення суттєво залежить від конкурентоздатності фахівців, то професійно-технічні навчальні заклади мають максимально враховувати вимоги ринку праці до трудових ресурсів, зокрема сучасні кваліфіковані робітники різного профілю повинні мати належну професійно-орієнтовану правову підготовку, комунікативні вміння котрі є важливими складовими їх професійної компетентності.

Сьогодні більша увага звертається на правову підготовку фахівця, яка є складовою професійної освіти і здійснюється за допомогою комплексу навчально-виховних заходів, спрямованих на здобуття певного обсягу правових знань, умінь і навичок, необхідних для реалізації своїх прав і свобод, успішного виконання соціальних, громадянських і професійних обов'язків. Це є одним із ключових завдань, зокрема, і під час викладання предмета «Основи правових знань» – цілеспрямованої і систематичної освітньої діяльності щодо інформування, роз'яснення й усвідомлення учнями положень права та законодавства з метою формування їхньої професійно-правової компетентності, забезпечення правомірної поведінки, соціально-правової активності та прагнення подальшого правового самовдосконалення

Сучасним випускникам професійно-технічних навчальних закладів, які розпочинають трудову діяльність, часто притаманні правова неосвіченість і правовий нігілізм, що ускладнює професійну адаптацію молодих фахівців. Ці явища – наслідок неусвідомленості певною частиною молоді значущості вивчення у професійно-технічних навчальних закладах вищеназваного курсу. Цей навчальний предмет спрямований також на виховання зрілої особистості професіонала, здатної до самоаналізу, аналізу навколишніх подій, пов'язаних із суспільно-правовим життям.

Що стосується трудових відносин, то вони як вид соціальних взаємин посідають особливе місце в житті кожної людини. Вони супроводжують людину в процесі всієї його діяльності і займають значну частину часу. Тому людині не все одно, на яких моральних і правових засадах будуються його стосунки як працівника зі своїм роботодавцем, колегами, в якій мірі він буде відчувати захист з боку норм трудового права, мати гарантовану з боку держави можливість захищати свої трудові права, вважати себе рівноправною стороною трудового договору. Якщо говорити про професійну поведінку працівника, з погляду його взаємовідносин у трудовому колективі, то важливе місце посідає і культура спілкування, яка, поряд із правовою поведінкою кожного, повинна будуватися і на засадах загальнолюдської моралі, службового етикету, уміння спілкуватися у трудовому колективі.

Уміння будувати позитивно орієнтовані стосунки свідчить про рівень культури міжособистісних взаємин, що, разом із правовими знаннями, є важливими складовими професійної компетентності фахівця і знаходяться у тісному взаємозв'язку. Її відносять до галузі сучасної етики, яка досліджує різноманітні морально-етичні системи минулого і сьогодення, намагаючись віднайти моделі поведінки і спілкування, і спрямована на сприяння гармонізації стосунків між людьми у будь-якій сфері суспільного життя, у тому числі правовій і професійній.

З метою удосконалення комунікативної компетенції кваліфікованих робітників у ДПТНЗ «Сарненський професійний аграрний ліцей» вже декілька років викладається предмет «Етика». У процесі його вивчення учні, крім власне загальноетичних термінів і понять, знайомляться із правилами вербального та невербального спілкування, щоденного та службового етикету. Як показує досвід, позитивні результати це дає ще на етапі навчання у ліцеї, адже передбачає удосконалення рівня міжособистісного спілкування, реалізацію творчого потенціалу кожного учня, його самоствердження як учасника виробничих відносин у правовому полі. З огляду на це, невід'ємними характеристиками культури міжособистісних взаємин вважаємо гуманістичну мораль і основні елементи сучасного етикету – культуру манер, вербального й невербального спілкування, комунікативну компетентність, моральну і правову відповідальність тощо. Усі вони знаходять своє відображення і в професійних сферах діяльності.

До психолого-педагогічних умов формування культури міжособистісних стосунків у контексті підвищення рівня правової компетентності майбутніх фахівців варто віднести:

- психолого-педагогічне забезпечення розвитку правової культури майбутніх фахівців;
- забезпечення ефективності міжособистісної взаємодії у правовій підготовці майбутніх фахівців з метою кращого усвідомлення ними значущості власної правової компетентності;
- формування правових знань як підґрунтя для реалізації та поліпшення стосунків з іншими людьми, у тому числі в професійній діяльності;
- організацію професійного навчання майбутніх фахівців як компетентнісно орієнтованої підготовки з метою формування культури міжособистісних стосунків майбутніх кваліфікованих робітників та їхньої правової культури та культури міжособистісних взаємин;
- професійну спрямованість викладання предмета «Основи правових знань».

Становлення особистості, зокрема і в трудовому колективі, відбувається через її діяльність, взаємодію і спілкування з іншими людьми, у процесі чого створюється власна система цінних для особистості міжособистісних і суспільних взаємозв'язків з оточуючим світом. У світлі даної теми, зв'язок етики і права можна прослідкувати під час вивчення тем «Трудове право» і «Службовий етикет».

Трудове право – це галузь права, яка регулює суспільні відносини, що виникають з приводу застосування найманої праці. Їх суб'єктами виступають роботодавець та найманий працівник. Саме між ними будуються відносини, які регулюються нормами трудового законодавства та нормами моралі, правилами етикету спілкування.

Ця галузь права, як і будь-яка інша, має власні моральні принципи – ключові ідеї, загальні основи трудового права, які визнаються і приймаються суспільством як система загальнолюдських цінностей, вони складають більшу частину норм трудового права і визначають його зміст і спрямованість.

Варто сказати, що у трудовому законодавстві етична функція виражена слабше, ніж у цивільному. Це є його недоліком, адже трудові правовідносини передбачають більш тісний зв'язок людей, ніж цивільні.

Під час вивчення тем, пов'язаних із трудовим правом, основним завданням викладача є пояснити учням нерозривний зв'язок між принципами трудового права, їх моральним засадами, етичними нормами і правилами, адже це все впливає на поведінку працівника під час безпосереднього виконання трудових обов'язків та може показати рівень його готовності до роботи в трудовому колективі, виконання професійних обов'язків. Серед них можна виділити наступні: принцип справедливості; принцип гуманізму; принцип свободи праці; принцип свободи трудового договору.

Викладач повинен постійно актуалізувати увагу учнів на тому, що реалізація власних прав і свобод не повинна перешкоджати інтересам інших, адже право і етика здійснюються комплексно. Так, наприклад, дотримання норм права забезпечується державою, а їх недотримання розглядається також суспільством, громадською думкою, адже порушення норм права є порушенням норм моралі.

Постає питання практичного втілення взаємозв'язку правових і етичних знань на уроках у професійно-технічних навчальних закладах. По-перше, для цього потрібно удосконалити навчально-методичного забезпечення предметів відповідно до професійної підготовки кваліфікованого робітника. По-друге, їх застосування передбачає: систематичність і поетапність процесу професійно спрямованої правової підготовки з метою формування в учнів готовності до застосування набутих знань у професійній діяльності; забезпечення позитивної психологічної атмосфери завдяки врахуванню індивідуальних особливостей учнів під час правового практикуму з урахуванням знань, отриманих під час вивчення предмета «Етика»; використання інноваційних методів, спрямованих на активізацію пізнавальної діяльності та розвиток критичного мислення в учнів, їх комунікативних навичок. В якості методів роботи на уроці використовую активні вправи-методи (цифрова та термінологічна розминки, мозковий штурм, «займи позицію»), методи мотивації (бесіда, правові завдання), методи створення сприятливої атмосфери спільної навчальної діяльності («алітерація імені», «прогноз погоди», «закінчи фразу», «комплімент»), методи обміну діяльностями (ділові та імітаційні ігри),

методи рефлексивної діяльності («рефлексивна мішень», «міні-твір», «ключове слово»), проектні методи із використанням ІКТ, бінарні уроки.

Вашій увазі пропонується методична розробка бінарного уроку, з предметів «Основи правових знань» та «Етика». Він був розроблений для учнів, які здобувають професію «Слюсар з ремонту автомобілів». Урок проведений у формі ділової гри, коли учні виступили у ролі працівників станції технічного обслуговування автомобілів та повинні були вирішити професійно-орієнтовані юридичні завдання, виходячи із норм службового етикету. Під час уроку використані методи «Мозковий штурм», «Займи позицію», що сприяло розвитку комунікативних навичок учнів та дозволило узагальнити знання, отримані під час вивчення вищезазначених тем.

Ключовим завданням даного уроку було показати, що культура міжособистісних стосунків і правова компетентність фахівця є взаємозумовленими характеристиками його професіоналізму і відіграють значну роль у процесі його адаптації до нових умов на робочому місці, сприяють встановленню конструктивних взаємин у професійній сфері на усіх ієрархічних рівнях, допомагають самоактуалізації й реалізації особистісного потенціалу випускника професійно-технічного навчального закладу.

Тема уроку: «Праця, закон і ми»

Мета:

- поглибити знання учнів з основ трудового законодавства, навчити застосовувати їх у професійній діяльності;
- показати практичне застосування знань, отриманих під час вивчення службового етикету: спілкування між колегами, керівниками та підлеглими;
- розвивати навички вирішення юридичних задач за допомогою використання проблемних методів навчання;
- розвивати в учнів діалогічне мовлення, навички спілкування, ведення бесіди, вміння застосовувати здобуті знання на практиці;
- виховувати в учнів повагу до законів України, їх неухильного дотримання, зокрема й у професійній діяльності.

Тип уроку: урок застосування знань, умінь і навичок.

Форма проведення: урок–ділова гра.

Обладнання: Конституція України, Кодекс законів про працю України, роздатковий матеріал, комп'ютер, електронна презентація із текстом завдань, опорний конспект.

ХІД УРОКУ

I. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ЕТАП

Перевірка присутності учнів, оголошення теми уроку.

II. МОТИВАЦІЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

Викладач: На початку вивчення предмета «Основи правових знань» ми говорили про роль права у житті кожного з нас, його морально-етичну природу. Норми права, закони супроводжують усе наше життя, в тому числі здобуття освіти і трудову діяльність. Основами трудового законодавства повинні володіти всі: чи то

керівники підприємств, установ, організацій, чи звичайні працівники, адже їх незнання може призвести до небажаних наслідків: порушення прав робітників, норм виробництва, правил охорони праці.

Не потрібно забувати і про те, що професійне життя й діяльність заповнені стосунками з оточуючими людьми, що трудовий колектив – це передусім колектив людей, які щоденно спілкуються між собою на різних рівнях: «керівник – підлеглий», «колега – колега». Ці відносини супроводжують не лише норми права, але й норми службового етикету. Сьогодні на уроці ми спробуємо перейти від теорії до практики: показати цей зв'язок та його реалізацію у житті.

III. АКТУАЛІЗАЦІЯ ОПОРНИХ ЗНАНЬ УЧНІВ.

Запитання до учнів:

1. Що таке трудове право?

Прогнозована відповідь: це галузь права, яка регулює суспільні відносини, що виникають з приводу застосування найманої праці.

2. Які терміни ми зустрічаємо, коли вивчаємо трудове право?

Прогнозована відповідь: „робочий час”, „час відпочинку”, „заробітна плата”, „відпустка”, „догана”, „надурочні роботи”, „компенсація” тощо.

3. Із основними правилами службового етикету ми ознайомилися на уроці етики, тож давайте назвемо основні з них (додаток 1).

III. ПРАКТИЧНЕ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ

Викладач: Сьогодні на уроці ми створимо власну станцію технічного обслуговування автомобілів, назвемо її „Альфа” і розподілимо ролі:

Власник СТО – Іваненко Петро,

Директор – Ткач Володимир,

Заступник директора – Сидоренко Іван,

Юрисконсульт – Столяр Юрій,

Голова профспілки – Петренко Назар,

Старший майстер – Рижук Андрій,

Старший зміни – Коваленко Олександр,

Сторож – Іващенко Богдан,

Інспектор з охорони праці – Шеремет Василь.

Працівники: Чиж Іван, Савчук Олег, Мороз Віктор, Ткаченко Іван, Бабак Юрій, Кушнір Василь.

Претенденти на роботу: Наумчук Сергій, Пінчук Денис, Шевченко Ігор, Велимир Новинц¹.

Викладач: ролі вже розподілено, тож перейдемо до задач. Ваше завдання полягає в тому, щоб не лише розв'язати конкретну задачу, але й «зіграти роль» керівника чи працівника, дотримуючись основних правил службового етикету, відпрацювати власні навички ведення бесіди.

Ситуація I. Зміна власника.

Задача 1.1. СТО „Альфа”, що знаходиться у м. Сарни, змінило власника, ним став Іваненко Петро. Оскільки головний офіс його компанії знаходиться у м. Київ,

¹ Всі імена змінені та не відповідають дійсності.

він сам не може керувати підприємством. На посаду директора власник призначив Ткача Володимира.

Водночас власник вирішує змінити умови оплати праці, порушивши колективний договір, який було прийнято у червні 2016 році.

Чи погодяться з цим працівники? Що порадить юрисконсульт підприємства?

Прогнозована відповідь: Відповідно до Кодексу законів про працю України (стаття 17), зі зміною власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. Отже, нові власники, змінивши форму оплати праці до червня 2017 р. без згоди працівників, порушили трудове законодавство.

Задача 1.2. Директор СТО і голова профкому розробили проект колективного договору, який було передано для обговорення в структурних підрозділах.

Після одержання протоколів зборів проведено спільне засідання дирекції і профкому підприємства, де було враховано ряд зауважень, зроблених трудовим колективом, директору і голові профкому вирішено доручити підписати колективний договір.

Що на це скаже юрисконсульт?

Прогнозована відповідь: Дії дирекції і профспілкового комітету є неправомірними. Проект колективного договору розробляється робочою комісією і затверджується загальними зборами або конференцією трудового колективу, а не дирекцією й профкомом.

Ситуація II: Працевлаштування та співбесіда.

Викладач: Дійовими особами в наступній ситуації будуть директор СТО та кандидати на посади працівників. Завдання працівника – влаштуватись на роботу не порушуючи трудового законодавства з максимально вигідними для себе умовами праці.

Задача 2.1. На співбесіду до директора СТО „Альфа” з метою працевлаштування прийшли троє громадян України та громадянин Хорватії Велимир Новинц. Секретар одразу ж повідомила останньому, що його кандидатура розглядатися не буде, адже на роботу можуть бути прийняті лише громадяни України.

Чи порушено в даному випадку законодавство про працю? Як громадянину Хорватії захистити свої права?

Прогнозована відповідь: Конституція та закони України не обмежують трудові та інші права іноземців, головне – дотримання останніми чинного законодавства.

Задача 2.2. При оформленні на роботу Пінчука Дениса, інспектор відділу кадрів вимагав від нього довідку про проходження медичного огляду, від чого останній відмовився, мотивуючи це тим, що має гарне здоров'я і в медогляді немає потреби. Після цього інспектор відділу кадрів відмовився оформляти працівника на роботу. Вважаючи таку відмову незаконною, Денис звернувся до заступника директора для консультації. Яку пораду він отримає?

Прогнозована відповідь: однією з обов'язкових умов працевлаштування є проходження медичного огляду, адже він дозволяє визначити чи може робітник виконувати ту чи іншу роботу. Після проходження медичного огляду робітників зобов'язаний надати роботодавцю довідку встановленого зразка.

Ситуація III. Оплата праці. Преміювання працівників.

Задача 3.1. За 8-годинний робочий день слюсар Савчук Олег заробив 160 гривень. Надурочно він працював ще 4 години. Наприкінці місяця у відомості про заробітну плату він побачив, що за роботу в цей день йому було нараховано 240 грн. Якою має бути реакція Олега? Який заробіток він має отримати за 12 годин роботи.

Прогнозована відповідь: 1) Олег має отримати 320 грн. 2). Робітник має з'ясувати чи був наказ про надурочну роботу.

Задача 3.2. За наслідками роботи СТО за III квартал працівникам виплачувалася премія. Робітник Чиж Іван був позбавлений премії з посиланням на те, що на початку року йому було оголошено догану за порушення трудової дисципліни. Як йому звернутися до дирекції щодо позбавлення премії?

Прогнозована відповідь: так, дії керівництва правильні і директор має пояснити ситуацію працівнику.

Ситуація IV. Нарахування відпусток.

Задача 4.1. Слюсарю СТО надали відпустку тривалістю 24 календарних дні з 19 вересня 2016 року. Але 5 жовтня останній захворів і був на лікарняному 7 днів. Коли йому приступити до роботи? Що відповість старший майстер, з яким узгоджувався графік відпусток?

Прогнозована відповідь: Враховуючи те, що робітник був хворий і це підтверджується лікарняним листом, має приступити до виконання своїх обов'язків 19 жовтня 2016 року.

Задача 4.2. Віктор працював у на СТО понад 2 роки. 17–19 жовтня, у зв'язку з одруженням, він не вийшов на роботу і був звільнений за прогул за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи звільнення незаконним, звернувся із заявою про поновлення на роботі. Як вирішити спір?

Прогнозована відповідь: згідно чинного законодавства працівнику може надаватися відпустка у зв'язку з одруженням до 10 днів без збереження заробітної плати, але про це він має повідомити заздалегідь, написавши заяву на ім'я директора.

Ситуація V. Порушення трудової дисципліни.

Задача 5.1. Працівник СТО Чиж Іван запізнився на роботу на 3 родини. Це помітив сторож – Іващенко Богдан, в якого перший просить не повідомляти про це. Сторож, оскільки Іван був його кумом, погодився. Це побачив старший майстер Коваленко Олександр.

Якими повинні бути дії старшого майстра? Що чекає працівника та сторожа?

Прогнозована відповідь: На сторожа та працівника буде призначено дисциплінарне стягнення – догана.

Задача 5.2. Працівник СТО, член профкому, Савчук Олег запізнився на роботу на 2 години, за що був притягнутий до дисциплінарної відповідальності: директор оголосив догану й попередив, що в майбутньому при порушенні дисципліни він буде звільнена з роботи. Олег вважає, що при притягненні її до дисциплінарної відповідальності було порушено трудове законодавство. Якими мають бути дії голови профспілки Петренка Назара?

Прогнозована відповідь: директор за прогул працівника має право притягнути Савчука до дисциплінарної відповідальності (ст. 147 КЗпП України) застосувавши лише одне дисциплінарне стягнення. Враховуючи те, що Олег є членом профспілки, притягнення його до відповідальності може бути оскаржене головою профспілкового комітету, проте рішення профспілки має бути обґрунтоване.

Задача 5.3. Механік Ткаченко Іван був відсутній на робочому місці протягом першої половини робочого дня. У поясненні директору про причини відсутності протягом чотирьох годин він вказав, що він на прохання іншого механіка цієї СТО Федорова Тараса надавав йому допомогу у ремонті автомобіля на його робочому місці в сусідньому приміщенні станції. Федоров присутність Ткаченка на автобазі підтвердив. Наступного дня був виданий наказ про звільнення Ткаченка за п. 4 ст. 40 КЗпП України за відсутність на робочому місці без поважних причин понад три години.

Вважаючи звільнення незаконним, Ткаченко звернувся до заступника директора про поновлення на роботі і виплату зарплати за час вимушеного прогулу. Що має відповісти останній?

Прогнозована відповідь: Не може вважатись прогулом відсутність працівника не на підприємстві, а на робочому місці. Якщо працівник не залишав місця розташування підприємства, він не може бути звільнений за п. 4 ст. 40 КЗпП України (коментар 57ст. 40 КЗпП України).

Отже, Ткаченка не було на робочому місці, але він був на підприємстві, що підтвердив Федоров і могли б підтвердити інші працівники, які його бачили на підприємстві. Керівництво СТО повинне поновити Ткаченка на роботі і задовольнити прохання про виплату зарплати за час вимушеного прогулу

Задача 5.4. 20 серпня робітник Мороз Віктор здійснив прогул, про що адміністрації стало відомо того ж дня. З 1 по 15 вересня він перебував на стаціонарному лікуванні у кардіологічному відділенні лікарні. Що має зробити Віктор для захисту своїх прав та коли закінчується строк притягнення його до дисциплінарної відповідальності?

Прогнозована відповідь: Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Ситуація VI. Недбалість працівників. Відрахування із заробітної плати.

Задача 6.1. У зв'язку з відсутністю електроенергії токарі СТО не працювали три години. Старший зміни повідомив, що час простою їм оплачуватися не буде? Чи відповідає це закону? Що мають відповісти робітники?

Прогнозована відповідь: час простою повинен оплачуватися токарям не нижче 2/3 від тарифної ставки.

Задача 6.2. Токар Пінчук Денис під час робочої зміни виготовляв тягу для власного автомобіля. При виконанні цієї роботи згорів електромотор станка, ремонт якого обійшовся в 2480 гривень. Директор заводу підготував розпорядження про утримання із зарплати Руденка суми, що дорівнює його середньомісячній зарплаті.

Юрисконсульт з таким розпорядженням не погодився. Чому?

Прогнозована відповідь: Юрисконсульт не погодився з директором тому, що, згідно з п. 7 ст. 134 КЗпП України, Денис повинен нести не обмежену, а повну матеріальну відповідальність, тому що шкода заподіяна ним хоча й у робочий час, але не під час виконання трудових обов'язків. З Руденка можна розпорядженням директора стягнути шкоду в розмірі середньомісячної зарплати, а про стягнення решти шкоди звернутися з позовом до районного суду (ст. 136 КЗпП України).

Задача 6.3. Слюсар Чиж Іван, виконуючи ремонт автомобіля, збільшив напругу чим внаслідок чого перегорів мотор. Його ремонт обійшовся СТО в 1250 грн. і тривав три дні.

Директор, посиляючись на те, що сферою діяльності підприємства є надання послуг ремонту авто, а внаслідок аварії станція три дні не працювала, звернувся до суду з позовом про стягнення із Чижа 3000 грн.: 1250 грн. — вартість ремонту і 1750 грн. — простій. Іван звернувся за порадою до юрисконсульта. Якою має бути відповідь останнього? У якому розмірі нестиме відповідальність Іван, якщо його зарплата становить 2500 грн.?

Прогнозована відповідь: Іван нестиме відповідальність у межах середньомісячного заробітку, адже на момент поломки обладнання він виконував посадові обов'язки).

Задача 6.4. Старший майстер СТО з метою придбання приладів для технічного ремонту взяв у бухгалтерії під звіт 300 грн. Однак прилад не придбав, а грошей не повернув.

Що на це скаже директор? Чи може він своїм розпорядженням провести утримання зазначеної суми із заробітної плати старшого майстра?

Прогнозована відповідь: Так, може. Відповідно до п. 1 ст. 127 КЗпП України, відрахування із зарплати працівників для покриття їхньої заборгованості підприємству, де вони працюють, можуть здійснюватися за наказом (розпорядженням) власника для повернення сум, одержаних на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування протягом одного місяця з дня, встановленого для повернення авансу.

Ситуація VII. Робочий час неповнолітніх.

Задача 7.1. 15-річний Владислав і 17-річний Антон прийняті на роботу учнями слюсаря. Протягом перших двох місяців вони працювали по 6 годин на день при шестиденному робочому тижні, а потім їм була доручена робота на напіваавтоматі, який виготовляє шайби. Заступник директора Сидоренко Іван розпорядився, щоб вони працювали по 7 годин на день. При перевірці цеху інженером з техніки безпеки й охорони було вказано, що Владиславу і Антону неправильно організовано робочий день. Заступник директора заперечив, сказавши, що їм уже присвоєно перший розряд і вони вже не є учнями, а робітниками.

Якою повинна бути відповідь інспектора з охорони праці щодо визначення тривалості робочого дня молодим робітникам, виходячи з умов задачі. Чи має значення для встановлення норм робочого часу Владиславу і Антону те, що вони перестали бути учнями?

Прогнозована відповідь: Порушена ст. 51 КЗпП України при встановленні тривалості робочого дня Владиславу. Замість чотиригодинного робочого дня, йому встановили шестигодинний. У подальшому майстер розпорядився, щоб Владислав і Антон працювали по 7 годин на день, що, по-перше, не мав права роботи, а, по-

друге, не врахував, що в неповнолітніх скорочений робочий час і при шестиденці не може перевищувати у Антона 6 годин на день, а у Владислава 4 години на день. Присвоєння учням робочого розряду не позбавляє їх права на скорочений робочий час — це залежить від їх віку.

Задача 7.2. 17-річний Андрій який працює на підприємстві, після шести місяців роботи подав заяву про надання йому відпустки тривалістю 24 календарних дні, а решту відпустки замінити грошовою компенсацією. Але бухгалтерія нарахувала відпускні за 31 календарний день. Працівник не погодився з цим та звернувся до директора з тим, що за бажанням працівника частина щорічної відпустки може замінюватися грошовою компенсацією. Що відповість останній.

Прогнозована відповідь: Оскільки Андрій є неповнолітнім, йому повинна надаватися відпустка розміром у 31 календарний день, яку не можна замінити грошовою компенсацією.

Ситуація VIII. Переведення на іншу роботу.

Задача 8.1. У зв'язку з неукомплектованістю слюсарями відділ кадрів видав наказ про переміщення працівника Пінчука Дениса із майстерні № 1 до майстерні № 2. Умови роботи слюсаря залишилися без змін. Заперечуючи проти наказу про переміщення, Денис звернувся до заступника директора зі скаргою, у якій він стверджував, що в цеху № 1 у нього багато друзів, а в цеху № 2 він нікого не знає і що його можна перевести в інший цех тільки за його згодою. Що повинен сказати старший майстер?

Прогнозована відповідь: Переміщення Дениса без суттєвих змін умов праці з однієї майстерні в другу може здійснюватися без згоди працівника (ст. 132 КЗпП України). КТС відмовить у задоволенні скарги, тому що вона не має законних підстав.

Задача 8.2. Водій Бабак Юрій був затриманий патрульними поліції за кермом власного автомобіля в нетверезому стані, внаслідок чого судом його було позбавлено права на управління транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня він був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з невідповідністю займаній посаді.

Юрій звернувся до дирекції з вимогою поновити його на роботі. Він пояснив, що затриманий він був у вихідний день за кермом власного автомобіля, отже, трудової дисципліни він не порушував; адміністрація не погодила звільнення з профспілковим комітетом і не запропонувала йому іншої роботи. Як повинен вирішити справу директор?

Прогнозована відповідь: Юрій може бути переведений на іншу роботу з його згоди. Те, що йому іншу роботу, якщо вона є, не запропонували, є порушенням законодавства. Звільнення погоджувати з профкомом у даному випадку немає потреби.

Ситуація IX. Охорона праці на виробництві.

Задача 9.1. Старший майстер повідомив директору, що у майстерні трапився нещасний випадок: частина деталі відкололася і потрапивши в око, поранила робітника. Що повинен зробити директор?

Прогнозована відповідь: директор повинен призначити комісію для розслідування нещасного випадку.

Розслідуванням нещасного випадку на виробництві встановлено, що, порушуючи правила техніки безпеки, Віктор працював без захисних окулярів, інструктаж з техніки безпеки з ним не було проведено. В акті про нещасний випадок указано, що винним у нещасному випадку визнається робітник, який порушував правила техніки безпеки, і профком, який зобов'язаний проводити інструктажі з безпечних методів ведення робіт.

Якими мають бути пояснення юрисконсульта та голови профспілкового комітету? На кого покладається обов'язок проведення інструктажів з техніки безпеки і виробничої санітарії? Чи правильно визначені винні особи в акті про нещасний випадок?

Прогнозована відповідь: Винні в нещасному випадку, що стався з робітником Віктором, указані не правильно. Вина в тому, що сталося, спільна: Горобця, який порушив правила техніки безпеки і працював без захисних окулярів, і власника або уповноваженого ним органу, який порушив п. 4 ст. 29 КЗпП України, не проінструктувавши працівника з техніки безпеки. Власник також порушив ст. 13 Закону України «Про охорону праці», де вказується, що власник здійснює контроль за дотриманням працівниками технологічних процесів, правил поводження з машинами, використання засобів індивідуального захисту, виконання робіт відповідно до вимог з охорони праці.

Профком не зобов'язаний і не має права проводити інструктажі з техніки безпеки. Він бере участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві й здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про охорону праці.

Ситуація VII. Суміщення і сумісництво посад.

Задача 111. До директора СТО звернувся слюсар Кушнір Василь з тим, що наказом по підприємству на нього, оскільки він має вищу освіту за спеціальністю, крім основних обов'язків були покладені обов'язки старшого майстра (останній звільнився) з оплатою 50 % окладу. Василь вважає, що оскільки він виконує обов'язки старшого зміни в повному обсязі, то й зарплата повинна виплачуватися повністю, а не в половинному розмірі.

Що має місце в даному випадку: сумісництво по службі, суміщення професій чи виконання обов'язків відсутнього працівника? Як повинна оплачуватися робота?

Прогнозована відповідь: У даному випадку має місце суміщення професій, а не сумісництво. Розмір доплати за суміщення професій встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі (ст. 105 КЗпП України). Встановлено розмір доплати працівникам за суміщення професій (посад) – 50 % посадового окладу відсутнього працівника. Отже, оплата праці за суміщення, передбачена наказом директора СТО, відповідає чинному законодавству. Якщо ж у колективному договорі відсоток доплати нижче, то необхідно внести зміну до колективного договору.

IV. УЗУГАЛЬНЕННЯ І СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЗНАНЬ УЧНІВ

Викладач: Сьогодні ми з вами були у ролі відчули себе в ролі роботодавців і працівників та спробували вирішити ситуації, які можуть спіткати кожного з нас.

Проте це ще не все. Одним із сьогоднішніх дійових осіб був власник СТО „Альфа” – Іваненко Петро. Звичайно, йому, як власнику, стало відомо про роботу на посаді директора. Обурений такою поведінкою, він вирішує звільнити останнього. Чим він мотивує своє рішення? Які норми трудового права порушив Володимир та до чого це призвело? *(під час відповіді „Власник” повинен назвати основні порушення трудового законодавства).*

Крім того, в ході службового розслідування Петро дізнався, що протягом року затримувалася виплата заробітної плати з вини директора. Кошти на надходили, але використовувалися для інших цілей. Що має зробити власник? Чи може подати позов до суду?

VI. ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ УРОКУ

Викладач: Під час уроку ми добре попрацювали, а будь-яка праця має бути винагороджена, в нашому випадку – за допомогою оцінок *(далі – повідомлення та мотивація оцінок учнів).*

Впевнена, що кожен із вас зробив певні висновки з почутого і побаченого, тож давайте ними поділимося *(викладач має підвести учнів до думки, що дотримання норм трудового законодавства України – це гарантія прав і обов’язків працівників та роботодавців, що в свою чергу сприятиме і розбудові економіки країни. Поруч із цим слід наголосити, що не останню роль відіграє дотримання норм службового етикету і спілкуванні між колегами, адже вони знаходять своє відображення і в професійних сферах діяльності).*

Викладач: Отже, можемо зробити висновок, що сьогодні уміння будувати позитивно орієнтовані стосунки свідчить про рівень культури міжособистісних стосунків, яка, разом із правовою компетентністю, є важливими складовими професійної компетентності фахівця і знаходяться у тісному взаємозв’язку.

VII. ПОВІДОМЛЕННЯ ДОМАШНЬОГО ЗАВДАННЯ

Викладач: виконуючи домашнє завдання вам потрібно буде вибрати із періодичної преси, мережі Інтернет виберіть 4–5 прикладів порушень трудового законодавства та дати їм правову оцінку.

Список використаних джерел та літератури:

1. Конституція України.
2. Кодекс законів про працю України.
3. Закон України „Про організації роботодавців” від 24 травня 2001 р. №2436-III.
4. Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р.
5. Закон України „Про відпустки” від 15 листопада 1996 р. (ВВРУ, 1997, № 2) (з наступними змінами й доповненнями).
6. Закон України „Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р. (з наступними змінами й доповненнями).
7. Закон України „Про колективні договори й угоди” від 1 липня 1993 р. (з наступними змінами й доповненнями).
8. Закон України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. (ВВРУ, 1995, №17) (з наступними змінами й доповненнями).
9. Закон України „Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р. (ВВРУ, 1992, №49) (з наступними змінами й доповненнями).

10. Закон України „Про порядок вирішення, колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. (ВВРУ, 1998, № 34) (з наступними змінами й доповненнями).
11. Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2001 р. № 1094.
12. Васирина С.І. Психолого-педагогічні умови правової підготовки учнів професійно-технічних навчальних закладів: Автореферат дисертації // [Режим доступу]: <http://ldubgd.edu.ua/content/teoriya-i-metodika-profesiynoyi-osviti>.
13. Дегтярьова Г. Науково-методичні основи професійно спрямованого викладання предмета “Основи правових знань” у ПТНЗ / Ганна Дегтярьова // Теоретичні засади методики професійно спрямованого викладання загальноосвітніх предметів у ПТНЗ: монографія [за ред. Г. П. Васяновича]. — Львів : Видавництво “Сполом”, 2005. — С. 90–120.
14. Долгіх Н. П. Трудове право : навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. — Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2013. — 252 с.
15. Кашкарьов Г. В. Методика викладання правознавства в школі в опорних схемах і таблицях. Частина II. — Х. : Вид. група «Основа», 2011. — 48 с. — (Б-ка журн. «Історія та правознавство». Вип. 11 (95)).
16. Кашкарьов Г. В. Методика викладання правознавства в школі в опорних схемах і таблицях. Частина II. — Х. : Вид. група «Основа», 2011. — 48 с. — (Б-ка журн. «Історія та правознавство». Вип. 11 (95)).

Основні норми службового етикету

Етикет — це мова символів. Людина повинна використовувати його з метою краще взаємодіяти з іншими (колегами, партнерами). Правила і вимоги службового етикету мають сприяти створенню здорового морально-психічного клімату і піднесенню настрою, підвищенню продуктивності праці. Учені радять:

керівникові:

- намагатися робити зауваження підлеглим віч-на-віч;
- навчитися заохочувати підлеглих;
- визнавати свої помилки;
- уміти карати;
- не сперечатися через дрібниці;
- бути доброзичливим, делікатним;

усім співробітникам:

- володіти загальною культурою;
- порядно ставитися до інших;
- поважати людську гідність колег;
- не лицемірити, не брехати;
- бути ввічливими;
- свої негаразди, прикросці залишати за межами установи;
- бути доброзичливими, сумлінними, шанобливими, тактовними, делікатними;
- уміти висловлювати співчуття.

Службовий етикет передбачає і правила *поведінки з клієнтами та партнерами по бізнесу*. Етикет службових взаємин зобов'язує:

- бути ввічливим до всіх клієнтів (думка кожного клієнта впливає на імідж фірми, установи);
- зустрічі починати вчасно;
- на всі дзвінки і листи клієнтів вчасно давати відповіді;
- прийняті рішення виконувати у зазначені терміни;
- працівників бути в гарному і охайному одязі.

Усе це сприятиме надійним і довготривалим взаєминам із клієнтами, зростанню прибутків фірми.

Службовий етикет передбачає стосунки з іноземцями. Для ділового спілкування з ними потрібно добре знати звичаї, традиції країни, представником якої є ваш партнер, а також прийняті там правила етикету. Але слід пам'ятати, що одним із найважливіших принципів закордонного ділового етикету є підтримка чесних і шанобливих відносин із партнером. Основні принципи службового етикету:

- 1) взаємну ввічливість;
- 2) такт;
- 3) невимушеність (природність, розкутість, але не фамільярність);
- 4) розумність (раціональність);
- 5) обов'язковість.