

Молчанова Ю.С., студент 1-го курсу ННІ №3 НАВС
Науковий керівник:, старший викладач кафедри
тактичної підготовки ННІ № 3 НАВС,
кандидат психологічних наук **Гузенко Є.В.**

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ОДИН З АСПЕКТІВ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У трудових відносинах обов'язковим є правове регулювання робочого часу і часу відпочинку на підприємстві відповідно до законодавства та робочого договору, для того аби працівник перебував у визначеному місці і виконував доручену роботу.

Робочий час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку організації і умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки, а також інші періоди, які відповідно до законодавства належать до робочого часу (роботи понаднормові, у вихідні й неробочі святкові дні, перерви для обігріву, годування дитини, технологічні перерви та ін.).

Держава вважає нормальною тривалістю робочого часу норму, що не перевищує 40 годин на тиждень. У сучасних умовах усе більшого значення набувають локальні (місцеві) норми, що впливає із змісту ч. 2 ст. 50 КЗпП, де зазначено, що підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж це передбачено законом[4, с. 68].

Робочий час повинен використовуватись робітниками і службовцями для виконання своєї трудової функції. Раціональне використання робочого часу набуває великого значення саме тепер, в умовах розвитку ринкових відносин і ускладнення господарських зв'язків при необхідності збільшення масштабів виробництва. Підвищується значення кожної години, кожної хвилини робочого часу, суворого дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

Право працівників на відпочинок забезпечується не тільки встановленням норми тривалості робочого часу (ст. 50 КЗпП), а й наданням працівникам відповідно до законодавства часу відпочинку. Конкретні умови встановлення та використання часу відпочинку регулюються також на рівні локальних нормативних актів та індивідуальних трудових договорів.

Одним з видів часу відпочинку, передбаченим трудовим законодавством, є відпустки. Стаття 45 Конституції України передбачає право працюючих на відпочинок, яке забезпечується наданням оплачуваної щорічної відпустки. Порядок надання відпусток регулюється КЗпП України, Законом України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 р., а також іншими законодавчими та підзаконними нормативно-правовими актами.

Отже, кожен працівник повинен знати своє правове регулювання робочого часу і часу відпочинку на підприємстві, виконувати всі свої обов'язки та доручену роботу.

Новаковська Я. І., студент 1-го курсу ННІ №3 НАВС
Науковий керівник: старший викладач кафедри
тактичної підготовки ННІ № 3 НАВС,
кандидат психологічних наук **Гузенко Є.В.**

ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК У ЗВ'ЯЗКУ З МАТЕРИНСТВОМ

Охорона праці жінок являється важливим інститутом трудового права, котрий диференціює цілий комплекс правових норм у регулюванні взаємовідносин працівників – жінок з роботодавцем з додержанням специфіки жіночої праці. Оскільки остання часто-густо взаємообумовлюється особливостями становища жінки у сім'ї та суспільстві.

Не випадково охороні праці жінок присвячено значний об'єм правового матеріалу в системі цілісної підгалузі – “Охорона праці”.

Конституція України до числа соціальних прав включає право кожного на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування, належні безпечні й здорові умови праці. Відповідно до статті 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права кожна людина має право на медичну допомогу та медичний догляд у разі хвороби. Серед основних трудових прав працівників ст. 2 Кодексу законів про працю України вказує на права на здорові та безпечні умови праці.

Охорона праці жінок – важливий інститут трудового права. Конституційні засади охорони праці жінок.

Рівні права і можливості в одержанні освіти, загальної і соціальної підготовки призвели до того, що жіноча праця за своєю кваліфікацією зрівнялася з чоловічою. Але крім роботи на виробництві жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей навіть за умови, що це повноцінна сім'я, в якій є чоловік. Тому об'єктивно жінка не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві.

Поширена теорія гармонійного поєднання виробничої праці з материнством є оманливою, оскільки нею приховується експлуатація жінки.

Враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство про працю передбачає низку обмежень у виконанні певних робіт, а при деяких роботах встановлює жінкам тільки і переваги. Для держави обидві соціальні функції жінки – робота у суспільному виробництві і материнство – є важливими. Яку з цих функцій виконуватиме, має вирішити сама жінка. Якщо жінка вирішила присвятити себе сім'ї, вихованню дітей, то це заняття повинно визнаватись суспільно корисним і давати право за певних умов на матеріальне забезпечення при досягненні певного віку.