

ботодавця із іншої членської країни Європейського Союзу, виланий для виконання праці, в рамках наднаціонального надання послуг на територію ЧР, він підлягає правовому упорядкуванню ЧР, якщо говориться про:

- максимальне тривання робочого часу з мінімальним часом відпочинку,
- мінімальне тривання відпуску за календарний рік або його значну частину,
- мінімальну заробітну плату, що відповідає мініальному тарифному окладу та доплату за надурочний час роботи,
- безпечність та охорону здоров'я під час роботи,
- робочі умови вагітних робітниць, робітниць котрі годують грудю та робітниць до кінця дев'ятого місяця, після родів і неповнолітніх,
- рівне відношення до працівників та працівниць, заборона дискримінації,
- робочі умови при влаштуванні посередництвом агенства,

Вищевказане не використовується, якщо право, що впливає з правових приписів членської країни Європейського Союзу, з якої працівник був виланий для виконання праці в рамках наднаціонального надання послуг, для нього будуть вигіднішими. У кожного права, що впливає з трудовою відношення, вигідність оцінюється самостійно.

ПЕРЕШКОДИ НА РОБОТІ ЗІ СТОРОНИ ПРАЦІВНИКА

Якщо перешкода на роботі заздалегіть відома, працівник повинен завчасу попросити роботодавця про надання відгулу. В іншому разі, працівник повідомить роботодавця про перешкоду та про передбачений час її тривання без лишнього затримування, перешкоду на робочому місці працівник повинен роботодавцеві підтвердити. Роботодавець зазначить відсутність працівника на робочому місці, у строці важливих особистих перешкод на робочому місці, котрі працівникові тимчасово перешкоджають виконувати роботу з його сторони, якими являються: тимчасова непрацездатність; карантин; дискретна чи батьківська відпустка; обслідування дитини молодшої ніж десять років, або іншого члена сім'ї; період піклування про дитину молодшу десяти років, або іншого члена сім'ї у випадках, що відповідають ст. 39 закону про медичне страхування та період піклування за дитину молодшу 10 років по причинах вказаних в ст. 39 закону про медичне страхування, або по причині, коли фізична особа, яка піклується про дитину, пройшла обслідування або якій була надана медична допомога у медичній установі, котре неможливо було забезпечити помимо робочий час робітника, а тому не може піклуватися про дитину.

Інші важливі особисті перешкоди на робочому місці

Якщо працівник не може виконувати роботу із-за інших особистих причин на робочому місці, що торкається його особи, роботодавець повинен надати йому мінімально у встановленому розмірі відгул та в указаних випадках і заробітну плату у розмірі середнього заробітку.

ПЕРЕШКОДИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЗІ СТОРОНИ РОБОТОДАВЦЯ

Якщо працівник не може виконувати роботу:

- із-за тимчасової несправності, котру незапринчив, або із-за інших робочих причин, говориться про час простою та коли не був переведений на іншу роботу, належить йому заробітна плата чи винагорода у розмірі не менше 80% від середньої заробітної плати,
- у наслідку перерви роботи, запричиненої неблагоприємними повітряними впливами або природною катастрофою, та якщо не був переведений на іншу роботу, йому належить заробітна плата чи винагорода у розмірі не менше 60% від середнього заробітку.

Якщо робітник не може виконувати роботу із-за інших перешкод зі сторони роботодавця ніж простої та перерви роботи, що запричинені неблагоприємними повітряними впливами або природною катастрофою, роботодавець надасть йому заробітну плату чи винагороду у розмірі середнього заробітку.

У випадку, коли роботодавець по об'єктивних причинах нездібний забезпечити робітнику роботу на тимчасовий період, у встановлених межах робочого тижня, по причині тимчасового обмеження збутку його виробків або обмеженні попиту по наданні його послуг, роботодавець надасть робітникові заробітну плату у розмірі не менше як 60% від середнього заробітку при умові, якщо відносно цієї перешкоди на робочому місці та зниження винагороди заробітної плати існує договір між роботодавцем та профспілковою організацією. У роботодавця у котрого профспілкова організація не чинна, договір роботодавців із профспілковою організацією може бути замінений внутрішнім переписом.

РІВНЕ СТАВЛЕННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Роботодавці повинні забезпечити рівне ставлення відносно всіх робітників, якщо говориться про їхні робочі умови, винагороди за роботу та надання інших грошових нагород та фінансових платежів, про професійну підготовку і можливість досягнення функціонального або вищого службового підвищення на робочому місці. Роботодавець не може робити такі відмінності в оплаті праці між працівниками при виконанні тієї ж роботи або роботу однакового характеру. Роботодавець також наприклад не може робити такі відмінності у наданні пільг працівникам (наприклад, надання талонів на їжу, внесків до різних страховок і т.д.).

У робочо-правових відносинах заборонена будь-яка дискримінація. Працівник має право, щоб до нього на робочому місці відносились однаково, як з іншими робітниками та щоб не був дискримінований по причині раси, етнічного походження, національності, статі, сексуальної орієнтації, віку, інвалідності, визнання віри або світових переконань.

Державна інспекція праці
Kolářská 451/13, 746 01 Opava
© 2013
www.knz.suip.cz



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

Загальна інформація для іноземців про трудові приписи у Чеській Республіці

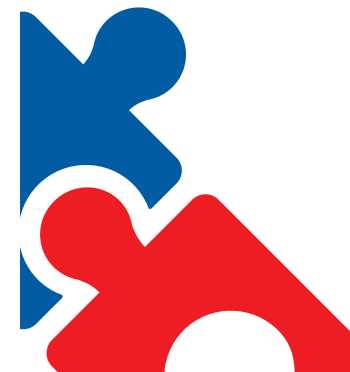
I.

Ефективна система розвитку
зайнятості, проведення
комплексних перевірок та боротьба
з нелегальним працевлаштуванням
у Чехії

CM1.04/2.2.00/11.00013



STÁTNÍ ÚŘAD
INSPEKCE PRÁCE



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ВИНИКНЕННЯ ТА ЗМІНИ РОБОЧИХ ВІДНОСИН

Робочі відносини виникають на підставі робочого договору між працівником та роботодавцем.

Робочий договір: як правило, укладається у письмовій формі, у робочому договорі роботодавець повинен домовитися з працівником про вид роботи, місце виконання роботи та день виходу на роботу. Якщо робочий договір не вміщає даних про права та обов'язки, які випливають з робочих відносин, роботодавець повинен працівника повідомити про ці умови у письмовій формі не пізніше, як до одного місяця від виникнення робочих відносин.

Строк випробування: не може бути більшим ніж три місяці, що йдуть за собою від дати виникнення робочих відносин, 6 місяців що слідує за собою від дати виникнення робочих відносин у робочого керівника, строк не може бути додатково продовжений та не може бути укладений на добу ніж половина укладеного строку робочих відносин. **Тривання робочих відносин:** робочі стосунки розділяємо на: невизначений строк, коли робочі стосунки не обмежені строком тривання та визначений строк, коли робочі стосунки обмежені строком тривання робочих відносин. **Зміни робочих відносин:** робочий договір можливо змінити тільки письмово та тільки тоді, коли про це роботодавець з робітником домовляється.

ДОГОВІР ПРО РОБОТУ, ЯКА ВИКОНУЄТЬСЯ ПОМИМО РОБОЧИХ СТОСУНКІВ

Роботодавець з працівником може укласти і договір про проведення роботи максимально на 300 годин в рік чи договір про робочу чинність максимально на половину встановленого тижневого робочого часу. Обидва договори повинні бути укладені у письмовій формі.

ЗАКІНЧЕННЯ РОБОЧИХ ВІДНОСИН

Робочі стосунки можуть закінчитися тільки:

За згодою: повинні бути у письмовій формі та у них повинен бути указаний день закінчення робочих відносин.

Звільнення: повинно бути дане у письмовій формі та вручено другому учаснику. Робочі відносини закінчуються тільки після закінчення строку розірвання угоди, яка триває мінімально два місяці, крім звільнення зі сторони робітника у зв'язку з переведенням права та обов'язків з робочо-правових відносин.

Робітник може подати роботодавцю заяву на звільнення по будь-яких причинах чи без указаної причини. **Роботодавець** може звільнити працівника тільки по причинах указаних у трудовому кодексі. **Роботодавець не має право звільнити працівників у захищений період.**

Негайним розірванням: негайно розірвати робочі відносини може як працівник так і роботодавець, тільки по причинах указаних в трудовому кодексі. Негайне розірвання робочих відносин повинно бути проведено у письмовій формі, у цьому випадку не проходить жодний строк розірвання, але робочі відносини закінчуються в момент його вручення.

Розірванням у випробувальний період: розірвати робочі відносини у випробувальному строці може **роботодавець та робітник** по будь-яких причинах або без указаної причини. Робочі відносини не можуть бути розірвані у випробувальному періоді пер-

ших 21 днів, тимчасової робочої нездібності. Розірвання робочих відносин у випробувальному строці повинно бути проведено у письмовій формі. Робочі відносини закінчуються датою вручення, якщо у письмовому повідомленні не вказана пізніша дата.

Закінченням домовленого строку в робочих відносинах на визначений час.

Робочі відносини закінчуються по причині смерті працівника.

Робочі відносини іноземців закінчуються днем закінчення проживання на території Чеської Республіки, на підставі виконавчого рішення відповідного органу про розірвання дозволу для проживання днем, коли вступив в законну силу вирок суда, що призначив покарання виселенням з території Чеської Республіки чи закінченням строку, на який був виданий дозвіл для роботи. У деяких випадках після закінчення робочих відносин працівнику належить **відступне**.

Після закінчення робочих відносин роботодавець повинен видати працівнику **довідку про робочу чинність**.

РОБОТОДАВЕЦЬ ПРАЦІВНИКОВІ НЕ ВИПЛАТИВ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

У випадку, якщо працівникові у належному встановленому строці роботодавцем, не була виплачена заробітна плата, робітник:

- у письмовій формі заявить роботодавцеві про заплановану суму борга із встановленим строком сплати,
- має можливість негайно розірвати робочі відносини із-за невиплачення заробітної плати, до 15 днів після строку сплати (наприклад заробітна плата за січень місяць повинна бути виплачена до кінця лютого, негайно розірвати робочі відносини можливо не раніше 16 березня),
- може подати поштовх інспекторату праці для перевірки,
- може звернутися відносно борга у компетентний суд,
- звернутися на біржу праці у випадку платонеспроможності роботодавця.

РОБОЧИЙ ЧАС

Тривання встановленого тижневого робочого часу не може перевищити 40 годин. У працівників працюючих у дві зміни не може перевищити 38, 75 годин в тиждень. У працівників, працюючих під землею при добуванні вугілля, руди та нерудної сировини в шахті і на гірничих робочих місцях геологічного дослідження і працівників, що працюють на три зміни у безперервному робочому режимі, не може перевищити 37,5 годин в тиждень. У робітників молодших 18 років, тривання зміни в окремих днях не може перевищити 8 годин та у разі, в більшості робочих відношень тривання загального тижневого робочого часу не може перевищити 40 годин за тиждень. Тривання зміни не може перевищити 12 годин. **Перерва під час роботи** надається не пізніше як через 6 годин (у неповнолітніх, не пізніше як через 4,5 годин) безперервної роботи, та на протязі не менше 30 хвилин. **Час безперервного відпочинку** між змінами повинен бути хоча 11 годин на протязі 24 годин, що слідує за собою. Час безперервного відпочинку в тижні, тобто на протязі сіми календарних днів, що йдуть за собою, повинен тривати хоча 35 годин (у неповнолітніх 48 годин). **Надурочну роботу**

можливо виконувати тільки як виняток. Доручена надурочна робота не може в середньому продовжуватися більше 8 годин за тиждень на протязі 26 тижнів, що слідує за собою (52 тижні встановлених колективним договором) та 150 годин у календарному році. Більше цього об'єму надурочної роботи, можливо вимагати тільки у згоді з робітником.

ВІДПУСКА

Строк відпустки чинить не менше 4 тижнів у календарному році. Відпустка належить при безперервному триванні робочих відносин з одним і тим роботодавцем, та виконанням праці хоча 60 днів у календарному році. **Відпустка за відпрацьовані дні** в триванні 1/12 відпустку за календарний рік, за кожний із 21 відпрацьованого дня. **Додаткова відпустка** належить визначеній групі працівників при виконанні особливо важких робіт. За виконану роботу на протязі цілого календарного року належить один тиждень додаткової відпустки, інакше за кожний 21 відпрацьований день належить 1/12. **Скорочення відпустки** проводиться в випадку, коли працівник не працював по причині перешкод в роботі, які з ціллю відпустки не враховуються як виконання праці. За перших 100 замешканих змін, відпустка скорочується на 1/12 та за кожний відпрацьований 21 день також на 1/12.

ТРУДОВЛАШТУВАННЯ ПОСЕРЕДНИЦТВОМ АГЕНСТВА

Агентство по трудовлаштуванню тимчасово **не може призначити для виконання праці свого працівника у користувача**, котрому була видана зелена карта, синя карта або дозвіл для роботи (іноземці крім ЄС) або являється особою інвалідом.

Агентство по трудовлаштуванню тимчасово признає свого робітника виконувати роботу для користувачів на підставі угоди про тимчасове призначення між собою і користувачем, яка повинна бути в письмовій формі.

Для тимчасового виконання праці у користувача, агентство трудовлаштування признає працівника **на підставі письмової вказівки**, котра вміщає: назву та місцезнаходження користувача, місце виконання праці у користувача, час тривання тимчасового призначення, призначення ведучого працівника у користувача, котрий має право давати працівнику працю та її контролювати, умови одностороннього повідомлення про закінчення виконання роботи перед закінченням часу тимчасового призначення, інформацію про робочі та заробітні чи платові умови порівнюючи з умовами працівника у користувача. Агентство трудовлаштування та користувач зобов'язані забезпечити, щоб **робочі та заробітні умови** тимчасово призначеного працівника, не були гірші ніж є, або щоб умови були відповідні як у порівнюючого працівника. **Період тимчасового призначення** для виконання праці у того ж користувача не може бути довшим ніж 12 календарних місяців, що слідує за собою.

ВИСИЛАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Висланим працівником рахується працівник, котрий обмежений період часу виконує працю на території іншої членської країни ЄС, ніж у котрій постійно працює. Якщо працівник ро-

за допомогою камерової системи, якщо вона не має вагомих причин, що полягають в особливому характері діяльності роботодавця. Вагома причина полягаюча у особливому характері діяльності, як правило, не знаходиться у виробництві стандартної продукції.

Роботодавець не може домагатися від робітника інформацію, яка безпосередньо не пов'язана з виконанням робіт і трудово-правовими відносинами.

ІНФОРМАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ ВІДНОСНО ВИКОНАННЯ ЗАЛЕЖНОЇ РОБОТИ

Незаконну роботу Закон про безробіття визначає, як виконання умовної роботи фізичною особою як відносини не трудово-правові, тобто робота іноземцем без дозволу (або в суперечності з дозволом) для роботи або проживання (у випадках, коли дозвіл відповідним чинним законодавством домагається). Умовну роботу трудовий кодекс визначає, як роботу, яка виконується у відношенні начальника роботодавця та підпорядкування робочого від імені роботодавця, згідно наказів роботодавця та робітник виконує її особисто для роботодавця. Умовна робота повинна виконуватися за заробітну плату, оплату або винагороду за роботу, на витрати та відповідальність роботодавця, в робочий час на робочому місці роботодавця або в іншому домовленому місці. Умовна робота може бути виконана тільки в основному трудово-правовому відношенні при чому ж основними трудово-правовими відносинами, являються робочі відносини (на основі трудового договору) та юридичні відносини, засновані контрактами про роботу котра виконується за межами робочих відносин (такими являються договір про проведення роботи і договір про робочу діяльність).

КОМПЕТЕНЦІЇ ОРГАНІВ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ

Закон No 251/2005 Зб., про інспекцію праці у редакції пізніших наказів регулює заснування та позицію органів інспекції праці, як контрольних органів в області зайнятості, дотримання і захисту трудово-правових відносин та робочих умов, діяльності та належності органів інспекції праці, права і обов'язки інспекторів та контрольованих осіб під час контролю та санкції за порушення встановлених обов'язків.

Державний орган інспекції праці та обласні інспекторати мають право:

- контролювати у роботодавців дотримання обов'язків, що випливають з правових наказів,
- домагатися відсторонення виявлених недостатків,
- призначати штрафи.

Державний орган інспекції праці та обласні інспекторати праці не мають права:

- задовільняти індивідуальні права працівників відносно роботодавця (наприклад, домагання заробітної плати, домагання довідки про зайнятість, рішення спорів пов'язаних з недійсності-

тю правових актів, таких як звільнення, не признання робочої травми і т.д.),

- видавати свою точку зору та тлумачень щодо окремих постанов трудових наказів.

Що може вчинити робітник, якщо вважає, що роботодавець не дотримує трудове законодавство?

- особисто може використати консультативні дні у найближчому обласному інспектораті праці
- може послати запитання посередництвом електронної пошти,
- подати пропозицію для контролю, інформацію знайдете на веб-сайті державної Інспекції праці -www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/.

Державна інспекція праці видає інформаційні матеріали, котрі відносяться до вибраних областей трудового кодексу, інформацію знайдете на веб-сайті державної інспекції праці

-www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy. Послідуючу інформацію про чинність державної інспекції праці в області охорони робочих відносин та умов, контролю, що впливає із закону про зайнятість, та в області безпеки праці і охорони здоров'я під час роботи знайдете на веб-сайті державної інспекції праці www.suip.cz або на обласних інспекторатах праці, адреси яких вказані на цих сторінках.

Куди може звернутися іноземець, котрий працює в ЧР, якщо його роботодавець експлуатує на робочому місці? (надає йому надзвичайно низьку заробітну плату або його заробітну плату затримує, змушуючи його працювати в принизливих умовах, не поважає основні права закріплені в Трудовому кодексі, залякує його словами, відбирає у нього його документи.)

- на службу кризової допомоги – на спеціалізовану безприбуткову організацію La Strada ЧР, о. р. s., www.strada.cz,
- у громадську асоціацію Центр для інтеграції іноземців www.cicpraha.org,
- на безприбуткову організацію Асоціація для інтеграції та міграції www.migrace.com.

Державна інспекція праці
Kolářská 451/13, 746 01 Opava
© 2013
www.knz.suip.cz

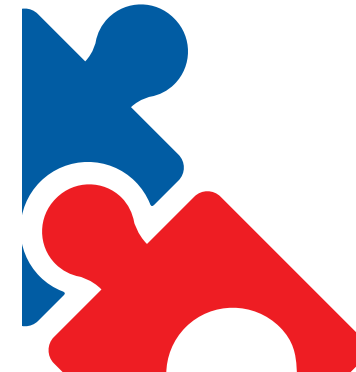


Загальна інформація для іноземців про трудові приписи у Чеській Республіці

II.

Ефективна система розвитку
зайнятості, проведення
комплексних перевірок та боротьба
з нелегальним працевлаштуванням
у Чехії

SM1.04/2.2.00/11.00013



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

НАДАННЯ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРОЇЗД

Винагородою за проїзд у зв'язку з виконанням праці, рахуються затрати, котрі виникнуть працівнику під час відрядження, проїзду мимо постійне робоче місце та проїзду у зв'язку з надзвичайним виконанням праці помимо графік змін, в місті виконання роботи чи постійного робочого місця, переведенням, тимчасовим призначенням, прийняттям на роботу в робочих відношеннях, виконанням роботи за кордоном. Умови, які можуть мати вплив на надання та розмір винагороди за проїзд (час та місце виходу на роботу, закінчення відрядження, місце виконання робочих завдань, спосіб транспортування та житла), заздалегідь встановить роботодавець, у письмовій формі, при цьому беручи в увагу правомочні інтереси працівника. Працівникові, котрий виконує працю для роботодавця на підставі угоди про виконання роботи помимо робочих відносин, можливо надати винагороду за проїзд тільки у випадку, якщо це право було укладено в договорі, так як і місце, постійного робочого місця працівника. Роботодавець, повинен надати нарахований аванс на відрядження аж до передбаченої суми оплати за проїзд, але може домовитися із працівником, що аванс не буде виплачений. Винагорода за проїзд належить при використанні відповідного громадського транспортного засобу, підтвердженою сумою чи у сумі, що відповідає ціні за проїзд у відповідному транспортному засобі. Якщо за проханням роботодавця був використаний власний транспортний засіб, працівнику за кожний 1 км. їзди належить паушальна оплата та винагорода за затрати на витрачене паливо.

Винагорода витрат за проїзд до членів сім'ї.

За дорогу довшу ніж 7 календарних днів, роботодавець винагородить працівнику затрати за проїзд до членів сім'ї, до їхнього місця проживання чи до іншого заздалегідь домовленого місця перебування члена сім'ї та назад, не більше як у сумі, що відповідає затратам за проїзд на місце виконання роботи чи постійного робочого місця, або місця проживання на території ЧР; за лімітну суму рахується сума, яка є для працівника найвигіднішою. Роботодавець цю винагороду надасть не пізніше, як на протязі 4 тижня від початку відрядження чи від минулого проїзду до члена сім'ї, якщо недомовляється на коротшому строці.

Винагорода затрат за житло.

Робітнику належить винагорода за житло у пред,явленій сумі.

Оплата за харчування

Роботодавець у підприємницькій сфері за кожний календарний день відрядження, робітнику оплатити харчування у сумі не менше:

- 66,- Кч., якщо відрядження триває від 5 до 12 годин
- 100,- Кч., якщо відрядження триває понад 12 годин та до 18 годин,
- 157,- Кч., якщо відрядження триває довше ніж 18 годин.

Якщо працівнику на протязі відрядження було дане харчування (сніданок, обід чи вечера) за яке працівник не доплачує, робітнику належить знижка на харчування за кожен безкоштовно надану страву навіть до вартості:

- 70% харчівного, якщо відрядження триває – від 5 до 12 годин,
- 35% харчівного - над 12 та до 18 годин,
- 25% харчівного - понад 18 годин.

Оплата інших необхідних затрат.

У зв'язку з відрядженням, робітнику належить винагорода за необхідні інші затрати в пред,явленій сумі або відповідаючій ціні даних речей та послуг в часі та місці перебування у відрядженні (плата за місце стоянки, перевезення судном, плата за телефон, посилення телеграми, факсу і т.д.).

ОПЛАТА ЗА РОБОТУ ТА ВИНАГОРОДА ЗГІДНО ДОГОВОРУ

Працівнику за виконану працю належить заробітна плата або винагорода згідно угоди. Заробітна плата надається відповідно складності, відповідальності та важкості роботи, відповідно важкості робочих умов, відповідно виконання роботи та досягнення робочих висновків. За однакову роботу чи за роботу однакового характеру, належить всім працівникам однакова заробітна плата чи винагорода, відповідно угоди. Оплачується після виконання праці, та не пізніше наступного календарного місяця, після місяця в котрому виникло працівнику право на заробітну плату чи якусь її частину. **Мінімальна заробітна плата** – це найнижча допустима сума винагороди за працю. У заробітну плату не включається оплата надурочної праці, доплата роботи у свято, за нічну роботу, за роботу у важких робочих умовах та за роботу в суботу та в неділю. Основний тариф мінімальної заробітної плати, має бути не меншим ніж 8 500,- Кч при тижневому робочому часі, тобто 40 годин та 50,60 Кч,- за годину. Якщо заробітна плата чи винагорода, згідно угоди, будуть нижчі чим мінімальна заробітна плата, роботодавець працівнику повинен доплатити доплату. **Гарантована заробітна плата** – це заробітна плата, на яку працівнику виникло право згідно трудового кодексу, договору, внутрішнього розпорядку чи нарахування заробітної плати. Мінімальний рівень гарантованої заробітної плати, не може бути нижчим ніж сума основного тарифу заробітної плати. Якщо заробітна плата не досягне рівня мінімальної гарантованої заробітної плати, роботодавець працівнику повинен надати доплату.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Заробітна плата договджуються у колективному договорі, робочому договорі чи іншому договорі, або встановлює роботодавець внутрішнім розпорядком, чи розміром заробітної плати. Роботодавець повинен працівнику в перший день виходу на роботу, у письмовій формі, видати розмір заробітної плати, у якій вказано, спосіб оплати, термін та місце виплати заробітної пла-

ти, якщо ці дані не указані у договорі чи у внутрішньому приказі. Якщо ці дані поміняються, роботодавець повинен у письмовій формі про ці зміни повідомити працівника, та не пізніше того дня, коли ці зміни почали діяти. Досягнута заробітна плата та доплата та відгул не надається, якщо заробітна плата укладена враховуючи випадкову надурочної роботи в умовах одночасно домовленого розміру надурочної роботи. **За надурочну роботу**, належить заробітна плата та доплата не менше, як у сумі 25% середньої заробітної плати або відгул. **За роботу у святковий день**, належить заробітна плата та відгул з оплатою заробітної плати у розмірі середнього тарифу мінімальної заробітної плати, не менше середньої заробітної плати замість відгулу. **За роботу у нічний час**, працівникові належить заробітна плата та доплата не менше 10% середнього заробітку, все ж таки можливо домовитися на іншому мінімальному розмірі та способі нарахування доплати. **За роботу у важких робочих умовах**, працівнику належить заробітна плата та доплата, котра чинить не менше 10% основного тарифу мінімальної заробітної плати, за кожний утруднений вплив. За роботу в суботу та неділю працівнику належить заробітна плата та доплата мінімально у розмірі 10% середнього заробітку. Все ж таки можливо домовитися на іншому мінімальному розмірі та способі нарахування доплати.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ПРИ ВИКОНАННІ ІНШОЇ РОБОТИ

Якщо працівник переведений на іншу роботу ніж було уведено в догоді, за яку належить нижча заробітна плата за період переведення, йому належить доплата до заробітної плати у розмірі середнього заробітку, котрого досягнув перед переведенням.

ОПЛАТА ЗА ЧЕРГУВАННЯ

За період чергування працівнику належить винагорода мінімально у розмірі 10% середнього заробітку.

ВИНАГОРОДА ЗГІДНО ДОГОВОРУ

Розмір винагороди, згідно договору та про умови для її надання, домовляються у договорі про виконання робіт, чи у договорі про робочу чинність та не може бути нижчою ніж мінімальна заробітна плата.

ЗАХИСТ ОСОБИСТИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЗАХИСТ МАЙНОВИХ ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦЯ

Працівники не вправі без згоди роботодавця використовувати для особистого потреби, виробничі та робочі обладнання роботодавця включно комп'ютерної техніки та його телекомунікаційного обладнання.

Роботодавець не може, без поважної причини, що полягає в особливому характері діяльності роботодавця, порушувати особистого життя на робочому місці і в общих місцях роботодавця тим, що працівник проходить відкрите або приховане спостереження, перехоплення і запис телефонних розмов, перевірки електронної пошти або перевірки пошти на ім'я робітника. Наприклад, роботодавець не може контролювати своїх робітників