

**ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН**

# **ТРУДОВЕ ПРАВО**

**ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК**

**Луцьк  
Вежа-Друк  
2024**

УДК 349.2(477)(03)

Т 78

Рекомендовано до друку вченою радою  
Волинського національного університету імені Лесі Українки  
(протокол № 07 від 31 травня 2024 р.)

**Рецензенти:**

**Книш С. В.** – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права Волинського національного університету імені Лесі Українки;

**Новосад Ю. О.** – доктор юридичних наук, керівник Ковельської окружної прокуратури.

**Трудове право** : термінологічний словник / автори-уклад. :  
Т 78 І. М. Якушев та ін. ; за заг. ред. І. М. Якушева. – Луцьк : Вежа-Друк,  
2024. – 206 с.

ISBN 978-966-940-586-9

Термінологічний словник підготовлено на основі узагальнення та систематизації термінів і понять зі сфери трудових відносин, зайнятості, соціального діалогу, матеріальної відповідальності, трудових спорів тощо, що належать до предмету трудового права. У словник увійшли терміни, які містяться у відповідних міжнародних юридичних документах (конвенціях МОП), національному законодавстві, науковій, довідково-інформаційній та навчальній літературі. Видання призначене для викладачів та студентів, аспірантів, докторантів, юристів-практиків.

Термінологічний словник може бути корисним для роботодавців, працівників, профспілкових органів та всіх зацікавлених у знаннях трудового законодавства.

**УДК 349.2(477)(03)**

ISBN 978-966-940-586-9

© Якушев І. М., Старчук О. В.,  
Чубоха Н. Ф., Мациборська О. М., 2024

## ПЕРЕДМОВА

Правове регулювання відносин, що є предметом трудового права, переважно здійснюється нормативно-правовими актами, які відрізняються за назвою та юридичною силою залежно від компетенції та територіальної юрисдикції суб'єкта правотворчої діяльності. Оскільки чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще 1971 року, він не може належно регулювати відносини праці, позаяк відбулися кардинальні зміни в державному устрої, економіці України, а також у підходах до регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Це зумовило внесення значної кількості змін і доповнень до Кодексу та створення цілої системи нормативно-правових актів (законодавчих та підзаконних, зокрема локальних). Вочевидь для ефективного регулювання відносин праці нова система повинна базуватися на принципах єдності та взаємоузгодженості, насамперед це стосується юридичної термінології, що міститься у формах (джерелах) трудового права.

Правові терміни переважно закріплені у прийнятих Верховною Радою України законах. Однак сучасне національне законодавство характеризується наявністю однакових термінів на позначення дещо різних понять. Причому це стосується не тільки використання термінів у різних галузях права, але й у нормативно-правових актах, що регулюють одну правову галузь. Як наслідок, суб'єкт застосування права щораз має з'ясовувати й уточнювати значення того чи іншого терміну, що вживається в нормі права, яка застосовуватиметься до конкретних відносин.

З метою впорядкування правотворчої діяльності в Україні 24 серпня 2023 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про правотворчу діяльність», який визначає правила техніки нормопроекування. Зокрема він передбачає, що терміни, які «вживаються у тексті нормативно-правового акта, мають відповідати термінології Конституції України, цього Закону, інших законів, а також нормативно-правових актів вищої юридичної сили ... повинні

бути короткими лексично правильно сформульованими, однозначними, зрозумілими» (ч. 2 і 3 ст. 35). Цим Законом також передбачено створення Єдиного глосарію правових термінів, метою якого є забезпечення єдності термінології, що вживається в нормативно-правових актах України. Отже, важливість використання усталеної термінології у праві та законодавстві є очевидною.

Пропонований словник містить визначення законодавчих термінів, джерелом яких є закони та підзаконні акти, а також терміни, зміст яких науково обґрунтовано юристами-вченими в наукових дослідженнях, навчально-методичних працях. Визначення окремих термінів сформульовано авторами цього видання.

Термінологічний словник «Трудове право» покликаний допомогти студентам навчитися юридично мислити, правильно розуміти й усвідомлювати зміст правових приписів, вміти їх роз'яснити, правильно застосовувати норми законодавства про працю.

Терміни розміщені у словнику в алфавітному порядку. Для зручності користування термінологічним словником передбачено тематичний покажчик термінів відповідно до логічної послідовності вивчення освітнього компонента «Трудове право» підготовки бакалавра галузі знань 08 Право спеціальності 081 Право за освітньо-професійною програмою Право.

## **А**

**Авансові платежі** – грошова сума, яку перераховують згідно з договором наперед у рахунок майбутніх розрахунків за товари (роботи, послуги), які мають бути отримані (виконані, надані).

**Адаптація організаційна** – це засвоєння ролі та організаційного статусу робочого місця та підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління організацією. У її процесі працівник ознайомлюється з особливостями організаційно-економічного механізму управління, місцем свого підрозділу та посади, у загальній системі цілей і в організаційній структурі. У підсумку у працівника повинно сформуватися розуміння власної ролі в загальному виробничому процесі.

**Адаптація професійна** – це модифікація трудових здібностей (професійних навичок, знань, умінь, навиків співпраці, комунікації і т. ін.). Вона характеризується набуттям додаткових професійних компетентностей, досвіду, а також формуванням необхідних професійних якостей особистості, позитивного ставлення до своєї роботи.

**Адаптація психофізіологічна** – це пристосування до нових фізичних та психологічних навантажень, фізіологічних умов праці. У її процесі відбувається засвоєння сукупності всіх умов, що мають різний психофізіологічний вплив на працівника під час праці. До цих умов відносяться фізичні та психічні навантаження, рівень монотонності праці, санітарно-гігієнічні норми виробничої обстановки, ритм праці, зручність робочого місця, зовнішні фактори впливу.

**Адаптація соціально-психологічна** – це пристосування до відносно нового соціуму, нормам поведінки та взаємостосункам у новому колективі. У її процесі відбувається включення працівника в систему взаємостосунків колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями.

**Адаптація трудова** – це процес активного пристосування індивіда до трудової ситуації, що змінилася.

**Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу (ЄС)** – це діяльність компетентних державних органів щодо дослідження, з одного боку, нормативної бази ЄС у сфері правового регулювання трудової діяльності, а з іншого – національного трудового законодавства та їх порівняльна оцінка на відповідність рівня правової регламентації відносин у сфері праці; формування висновків і пропозицій щодо етапів прийняття необхідних положень шляхом нормотворчої діяльності і впровадження її результатів у правозастосовну практику.

**Адаптація юридична** – це діяльність компетентних державних органів щодо спеціальної наукової експертизи, з одного боку, нормативної бази міжнародної угоди, з іншого – національного законодавства (однієї галузі або декількох), проведення їхньої порівняльної оцінки, формування висновків та пропозицій, визначення етапів упровадження змін, нормотворчої діяльності щодо унесення необхідних змін у законодавство, упровадження її результатів у правозастосовну практику.

**Адміністративна Рада** – виконавчий орган Міжнародної організації праці, яка обирається терміном на 3 роки, збирається тричі на рік, складається з 28 представників урядів, 14 представників роботодавців, 14 представників працівників.

**Акти соціального партнерства** – це система нормативних договорів, які укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях, на основі актів трудового законодавства та для їх розвитку з метою ефективного правового регулювання трудових і соціально-економічних відносин.

**Активність трудова** – це характеристика трудової діяльності, яка виражає міру реалізації інтелектуального і фізичного потенціалу працівника.

**Аналогія закону** – це регулювання трудових відносин правовими нормами актами трудового законодавства, що регулюють подібні за змістом трудові відносини, якщо трудові відносини не врегульовані КЗпП України, іншими актами трудового законодавства або колективним чи трудовим договором.

**Аналогія права** – це регулювання трудових відносин відповідно до загальних засад трудового законодавства якщо неможливо використати аналогію закону.

**Арбітр** – це підготовлена Національною службою посередництва і примирення (НСПП) особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті.

**Атестація** – це один із видів оцінки працівників, спрямований на встановлення рівня кваліфікації атестованих осіб у процесі здійснення ними зумовленої трудовим договором трудової функції. До інших оціночних процедур, які можуть застосовуватися до працівників у трудовому праві, належать: а) обрання за конкурсом; б) конкурсний відбір; в) випробування при прийнятті на роботу; г) стажування.

**Атестація кадрів** – це процедура визначення кваліфікації, рівня знань, практичних навичок, ділових якостей працівника та встановлення їх відповідності (невідповідності) посаді.

**Атестація працівників** – це процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

**Атестація працівників періодична** – це перевірка роботодавцем професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності займаній посаді, а також визначення перспектив їхньої службової кар'єри, створення кадрового резерву.

**Атестація робочих місць за умовами праці** – це оцінка умов праці на робочих місцях з метою виявлення шкідливих і (або) небезпечних

виробничих факторів і здійснення заходів щодо приведення умов праці у відповідність з державними нормативними вимогами охорони праці.

**Атестація робочих місць планова** – вид атестації, який проводиться у строки, визначені колективними договорами, але не рідше одного разу на п'ять років.

**Атестація робочих місць позапланова** – вид атестації, який здійснюється за наявності певних підстав та з ініціативи відповідних суб'єктів. Вона проводиться з ініціативи роботодавця, виборного органу первинної профспілкової організації, найманих працівників підприємства або їх виборного органу, органів державної експертизи умов праці з участю санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України, якщо відбулася докорінна зміна умов і характеру праці.

## **Б**

**Баланс праці** – це система показників, яка характеризує співвідношення наявних трудових ресурсів та їх використання і дає можливість визначати потребу в робочій силі та джерела її задоволення.

**Банкрутство** – визнана господарським судом нездатність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедури санації та реструктуризації і погасити грошові вимоги кредиторів інакше, ніж через застосування ліквідаційної процедури або процедури погашення боргів боржника.

**Безпека** – це 1) стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства та держави від внутрішніх та зовнішніх загроз. Основними об'єктами безпеки є особистість – її права та свободи; суспільство – його матеріальні та духовні цінності; держава – її конституційний устрій та територіальна цілісність; 2) стан, коли не загрожує небезпека, є захист від небезпеки.

**Безпека і гігієна праці** – це сукупність норм, правил і нормативів, що встановлюють засоби запобігання небезпечним та шкідливим для



здоров'я факторам, зменшення або усунення їх на робочих місцях, а також вимоги щодо створення здорового виробничого середовища.

**Безпека на робочому місці** – це комплекс технічних та організаційних заходів, що знижують вірогідність загрози небезпеки для працівника на робочому місці. Забезпечення безпеки на робочому місці – це моральний та службовий обов'язок кожного керівника (причиною більшості травм та матеріального збитку за статистикою є неправильна поведінка людей).

**Безпека організації** – це стан захищеності життєво важливих інтересів організації від внутрішніх та зовнішніх загроз.

**Безпека праці** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення безпечних для здоров'я працівників умов праці.

**Безпека праці як категорія трудового права** – це безпечні і здорові умови праці, що створюються роботодавцем шляхом здійснення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів та заходів і забезпечуються системою нормативно-правових приписів з метою збереження життя, здоров'я і працездатності працівників.

**Безпека праці як право працюючих на безпечні і здорові умови праці в об'єктивному розумінні** – це система загальнообов'язкових норм, що мають формальне вираження і поширюється на невизначену кількість працюючих, встановлюються та гарантуються державою з метою впорядкування суспільних правовідносин у сфері забезпечення працюючих безпечними і нешкідливими умовами праці.

**Безпека праці як право працюючих на безпечні і здорові умови праці в суб'єктивному розумінні** – це забезпечена законом можливість працювати в безпечних і нешкідливих умовах праці, у безпечному для здоров'я виробничому середовищі та вимагати на законних підставах від роботодавця, держави додержання вимог безпеки праці, відновлення і захисту своїх прав від правопорушень.

**Безпосереднє підпорядкування** – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі

через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням.

**Безпосередній керівник** – найближчий керівник, якому прямо підпорядкований державний службовець.

**Безробітний** – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

**Безробіття** – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

**Безробіття приховане** – це зростання показників низької зайнятості працездатного населення в суспільному виробництві. Така ситуація складається в галузях як матеріального, так і нематеріального виробництва за умов економічної нестабільності, кризи перевиробництва.

**Безстроковий трудовий договір** – це трудовий договір, що укладається на невизначений строк.

**Біпартизм** – заснована на незалежності та рівноправності сторін взаємодія (діалог, консультації, переговори) організацій трудящих і підприємців (як національних, так і міжнародних), а також при вирішенні трудових суперечок.

**Біржа праці** – це організація, яка здійснює реєстрацію безробітних, сприяє їх працевлаштуванню, а також є посередником між робітниками та роботодавцями в працевлаштуванні, наймі на роботу, забезпеченні установ, організацій, підприємств трудовими ресурсами.

**Близькі особи** – члени сім'ї суб'єкта, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи

піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

**Близькі родичі (свояки)** – батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя.

**Бракована продукція** – це продукція, виготовлена із порушенням або відступом від стандартів і технічних умов.

## **В**

**Вакансія** – це вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа.

**Ваучер** – документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» право на перепідготовку за робітничою професією, підготовку за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутого за іншою спеціальністю, підготовку на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня вищої освіти), спеціалізацію та підвищення кваліфікації у закладах освіти чи у роботодавця.

**Вахта** – періоди виконання робіт і міжзмінного відпочинку на об'єкті (ділянці).

**Вахтовий метод** – особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденне перевезення працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання не може бути забезпечене або є економічно недоцільним.

**Введення у посаду** – це ознайомлення людини з новою роботою.

**Вибори на вакантну посаду** – це передбачена Конституцією та законами України форма прямого народовладдя, що здійснюється від імені чи за дорученням певної кількості населення, організації чи трудового колективу, спрямована на уповноваження конкретно визначених осіб здійснювати функції керівництва та управління відповідним органом державної служби.

**Виборні посади** – посади в державному апараті, органах місцевого самоврядування та об'єднаннях громадян, заміщення яких відбувається шляхом виборів.

**Виборні працівники** – особи, що заміщують оплачувані посади в державному апараті, громадських організаціях, товариствах, кооперативах, на підприємствах, в установах і організаціях шляхом їх обрання на ці посади.

**Вивільнення працівників** – припинення трудових правовідносин з працівниками за ініціативою роботодавця внаслідок змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

**Вигода упущена** – це доходи, які особа могла отримати, якби її право не було порушене.

**Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основних трудових обов'язків** – це заміна одним працівником іншого, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою, відрадженням і з інших причин і за яким відповідно до чинного законодавства зберігається місце роботи (посада).

**Виконання рішення суду про поновлення на роботі** вважається закінченим з моменту видання наказу про поновлення працівника на роботі та фактичного допуску працівника, поновленого на роботі рішенням суду, до виконання попередніх обов'язків.

**Використання персоналу** – це комплекс заходів, що спрямовані на забезпечення умов для найбільш ефективної реалізації творчого та фізичного потенціалу працівників. Використання персоналу повинно відповідати цілям організації, не має ущемляти інтереси особистості і забезпечувати точне дотримання законодавства про працю у процесі цієї роботи.

**Вимоги до персоналу** – це якісні характеристики, яким повинен відповідати “ідеальний” працівник на певному робочому місці або на певній посаді. Вони включають його здібності, мотивації та якості. Від працівника можуть вимагатися: висока культура, сумлінність,

працьовитість, досконале знання дорученої справи, вміння мислити в умовах гострого дефіциту часу, мужність, витривалість тощо.

**Вимоги охорони праці** – це державні нормативні вимоги охорони праці та вимоги охорони праці, встановлені правилами та інструкціями з охорони праці.

**Вина** – це психічне ставлення особи до своїх протиправних дій та їх шкідливих наслідків.

**Вина працівника** – це психічне ставлення до вчинюваної протиправної дії чи бездіяльності, яка полягає у невиконанні чи неналежному виконанні своїх трудових обов'язків, та її наслідків, виражене у формі умислу чи необережності.

**Винагородження праці** – це всі блага, які мають цінність для працівника або можуть вдаватися йому цінними.

**Винагородження праці внутрішнє** – це цінності, що приписуються людиною процесу виконання роботи, наприклад, функціональний зміст трудової діяльності або задоволення від досягнення поставлених цілей.

**Винагородження праці зовнішнє** – це все те, що у межах мотивацій має будь-яку цінність для працівника організації та може бути запропоновано ним як стимул до роботи. Насамперед – це матеріальна винагорода: заробітна плата і різного роду додаткові виплати, пільги та знижки.

**Випадок на виробництві нещасний** – це раптове ушкодження здоров'я при виконанні трудових обов'язків і в інших випадках, коли працівник підлягав обов'язковому соціальному страхуванню від нещасних випадків і за ним зберігалось місце роботи (посада).

**Випадок нещасний** – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

**Виплати гарантійні** – це виплати, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою,

колективним чи трудовим договором, не працював, з метою збереження доходів такого працівника. До гарантійних належать також грошова виплата за невикористану відпустку або її частину і вихідна допомога.

**Виплати компенсаційні** – це грошові виплати, встановлені для відшкодування працівнику витрат, пов'язаних з виконанням ним трудових чи інших обов'язків, передбачених КЗпП, законами та іншими нормативно-правовими актами і колективним договором.

**Виплати компенсаційні і заохочувальні** – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

**Виплати при звільненні** – виплати працівнику, які підлягають сплаті за рішенням підприємства про звільнення працівника до досягнення ним пенсійного віку або за рішенням працівника про звільнення за власним бажанням до досягнення ним пенсійного віку.

**Виплати страхові** – це грошові суми, які Пенсійний фонд України виплачує застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

**Випробування** – це встановлена при укладенні трудового договору угодою сторін умова з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

**Виробнича санітарія** – система організаційних заходів і технічних засобів, які не допускають або зменшують вплив на працівників негативних виробничих факторів (висока температура, пил тощо).

**Виробничий кооператив** – кооператив, який утворюється шляхом об'єднання фізичних осіб для спільної виробничої або іншої господарської діяльності на засадах їх обов'язкової трудової участі з метою одержання прибутку.

**Виробничий фактор небезпечний** – це такий вплив на працівника, який може привести до травми.

**Виробничий фактор шкідливий** – це виробничий фактор, вплив якого на працівника може привести до його захворювання.

**Виробничі фактори** – це технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови, встановлені нормативно-правовими актами.

**Витрати на відрядження** – це витрати, понесені працівником під час відрядження (добові, витрати на проїзд і винаймання житлового приміщення).

**Витрати на оплату праці** – це суми виплат на заробітну плату за виконану роботу працівників разом із різними нарахуваннями, у т. ч. податками, а також різні види доплат: за надурочну роботу, роботу в нічний час, у вихідні й святкові дні, за сумісництво, невикористані відпустки тощо.

**Вихідний день** – це день щотижневого відпочинку, який надається працівникові згідно із законодавством, правилами внутрішнього розпорядку, графіками роботи або трудового договору, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків.

**Вищестоящі органи** – це органи або посадові особи, наділені законом повноваженнями скасовувати рішення підпорядкованих їм органів чи посадових осіб та давати для них вказівки, обов'язкові до виконання.

**Відбір кадрів** – це система заходів, яка дозволяє виявити людей, які за своїми індивідуальними якостями найбільш придатні до навчання та ефективного виконання професійної діяльності з певної спеціальності. Для проведення процесу використовують різні методи – відбіркова співбесіда (інтерв'ю), тестування, аналіз біографії і т. ін.

**Відбір конкурсний** – це вибір конкурсною комісією найбільш компетентнішого працівника для заміщення вакантної посади.

**Відбіркове інтерв'ю (співбесіда)** – це один із методів відбору кандидатів з потрібними здібностями та цільовими установками.

**Відмова в прийнятті на роботу необґрунтована** – це відмова в прийнятті на роботу, немотивована чи мотивована, із посиланням на обставини, які не належать до ділових якостей працівника.

**Відмова в прийнятті на роботу обґрунтована** – це відмова, зумовлена такими обставинами: відсутність вакантних місць; відсутність відповідної кваліфікації в працівника; обмеженнями, установленними законодавством.

**Відновлення працездатності** – це комплекс заходів, спрямованих на реабілітацію здоров'я та працездатності осіб, фізичні та психічні здібності яких виявилися обмеженими внаслідок травм, каліцтва або захворювань. Ці заходи є складовою частиною системи забезпечення здоров'я та життя працівників у процесі їхньої трудової діяльності.

**Відносини правові** – це суспільні відносини, які виникають на основі правових норм, і їх учасники наділені суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, що забезпечуються державою.

**Відносини працевлаштування** – це комплекс відносин щодо пошуку громадянином роботи за трудовим договором за посередництвом третіх осіб – органів працевлаштування або без такого.

**Відносини, тісно пов'язані з трудовими** – це відносини, які передують, супроводять або впливають з останніх. До них відносять організаційно-управлінські відносини у сфері праці; відносини щодо забезпечення зайнятості, профорієнтації і працевлаштування; відносини щодо професійного відбору, професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; соціально-партнерські відносини; відносини щодо нагляду і контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства; відносини щодо розгляду трудових спорів.

**Відносини, які регулює законодавство про працю** – трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

**Відповідальність дисциплінарна** – це один з видів юридичної відповідальності, який полягає в обов'язку працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і



понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права.

**Відповідальність за трудовим правом** – це окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і понести відповідні санкції.

**Відповідальність матеріальна** – це обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або роботодавця відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку.

**Відповідальність трудоворова** – це обов'язок працівників, роботодавців, їх представників зазнавати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого, організаційного або майнового спрямування в порядку й на умовах, передбачених трудовим законодавством.

**Відповідальність трудоворова за порушення законодавства у сфері права працівника на безпеку праці** – це специфічна форма суспільних відносин, пов'язаних із невиконанням чи неналежним виконанням правопорушником трудових обов'язків щодо створення безпечних і здорових умов праці у процесі трудової діяльності, у яких за допомогою юридичних засобів забезпечується добровільне чи примусове виконання ним вимог чинного законодавства у сфері забезпечення безпеки праці.

**Відпочинок щоденний (міжзмінна перерва)** – це час між закінченням одного робочого дня і початком наступного робочого дня (зміни).

**Відпочинок щотижневий** – це вільні від роботи дні календарного тижня. Мінімальна тривалість безперервного щотижневого відпочинку не може бути меншою 42 годин. До щотижневого відпочинку належать також вихідні дні. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надається два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному – один вихідний день. Законом визначено, що

загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не встановлений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, і, як правило, він має надаватися підряд із загальним вихідним днем. Ним, наприклад, може бути субота або понеділок.

**Відпустка** – це певний календарний період, що надається працівникам протягом року для відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів зі звільненням від виконання трудових обов'язків і збереженням місця роботи (посади) та зарплати (допомоги) у випадках, передбачених законом.

**Відпустка без збереження заробітної плати** – це певна кількість календарних днів, що надається працівникам протягом робочого року з підстав, передбачених законом, із збереженням місця роботи (посади), але без збереження заробітної плати.

**Відпустка заохочувальна** – це календарний період, який надається працівникам для відпочинку за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати.

**Відпустка соціальна** – це певний календарний період, що надається жінкам з метою народження дітей та іншим членам сім'ї для догляду та виховання дітей із збереженням місця роботи (посади) та виплати матеріальної допомоги за рахунок держави чи інших коштів.

**Відпустка творча** – це календарний період, який надається працівникам для закінчення роботи над дисертаціями, написання підручників та в інших випадках, передбачених трудовим законодавством; це тимчасове звільнення працівника від виконання трудових обов'язків з метою виконання спеціальних завдань із збереженням місця роботи та середнього заробітку.

**Відпустка у зв'язку з навчанням** – це певний календарний період, що надається працівникові з метою здобуття освіти та підвищення

свого професійного рівня зі збереженням місця роботи (посади) та середнього заробітку.

**Відпустка щорічна** – вставлена законом кількість календарних днів безперервного відпочинку, які щорічно надаються працівникові роботодавцем із збереженням місця роботи і середнього заробітку; це визначена законом або на його підставі певна кількість календарних днів, яка складається із щорічних основної і додаткової відпусток, що надається працівникам кожного робочого року з метою відновлення працездатності та задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів із збереженням за цей період місця роботи (посади) та заробітної плати.

**Відпустка щорічна додаткова** – це певна кількість календарних днів, що надається працівникам понад встановлену законом тривалість щорічної основної відпустки з метою компенсації негативного впливу виробничих факторів і умов праці на здоров'я працівника та з метою заохочення із збереженням місця роботи та середньомісячної заробітної плати за однією або кількома підставами, передбаченими законодавством.

**Відпустка щорічна додаткова за особливий характер праці** – це календарний період, який надається для відпочинку окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України; працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

**Відпустка щорічна додаткова за роботу зі шкідливими і важкими умовами** – це календарний період, який надається для відпочинку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих

факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

**Відпустка щорічна додаткова за роботу на умовах ненормованого робочого часу** – це календарний період, який надається працівникам для відпочинку тривалістю до 7 календарних днів.

**Відпустка щорічна основна** – це календарний період, який надається працівникам для відпочинку тривалістю не менш 24-х календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

**Відряджені іноземні працівники** – іноземці та особи без громадянства, направлені іноземним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт (послуг) на підставі договорів (контрактів), укладених між українським та іноземним суб'єктами господарювання.

**Відрядження** – це поїздка працівника за розпорядженням керівника організації для виконання службового доручення поза місцем постійної роботи.

**Відсторонення від виконання службових обов'язків** – це тимчасове недопущення працівника до виконання обов'язків за займаною посадою.

**Відсторонення від роботи** – це призупинення виконання працівником своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати, є тимчасовим і допускається лише у випадках, передбачених законодавством.

**Вільно обрана зайнятість** – реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб.

**Внутрішній трудовий розпорядок** – це встановлений порядок поведінки, взаємодії між працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації у процесі їх трудової діяльності.

**Внутрішньо переміщена особа** – це громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

**Внутрішньокорпоративні цесіонарії** – іноземці та особи без громадянства, визнані такими відповідно до графіка специфічних зобов'язань у секторі послуг Протоколу про вступ України до Світової організації торгівлі (стаття II Генеральної угоди про торгівлю послугами).

**Володіння в юридичному розумінні** – це надана законом для певної особи правомочність утримувати майно в себе і безперешкодно впливати на нього.

**Вступний інструктаж** проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу роботодавця, всі інші інструктажі проводяться безпосередніми керівниками робіт (начальником виробництва, цеху, дільниці, майстром). Результати проведення інструктажів заносяться у спеціальні журнали. Виключення становить цільовий інструктаж, проведений до виконання робіт з оформленням наряду-допуску, до якого заносяться відомості про проходження інструктажу.

**Втрата довіри** – це скоєння працівником діянь (створення систематичної нестачі довірених йому цінностей, безвідповідального, недбалого ставлення до трудових обов'язків, порушення правил торгівлі, скоєння дрібної крадіжки та ін.), що негативно впливають на його авторитет перед роботодавцем і можуть заподіяти значної матеріальної або моральної шкоди підприємству, установі, організації.

**Втрата роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин** – припинення трудового договору відповідно до статті 36 (пункти 1,2,3), статті 38 (у разі неможливості продовження роботи, а також

невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору), статті 39, статті 40 (пункти 1,2,5,6) Кодексу законів про працю України, а також з аналогічних підстав, визначених іншими законами, а для військовослужбовців – звільнення зі служби з поважних причин без права на пенсію (у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, за станом здоров'я, у зв'язку із закінченням строку контракту, систематичним невиконанням умов контракту командуванням, через сімейні обставини або з інших поважних причин відповідно до законодавства про військовий обов'язок і військову службу).

## **Г**

**Галузева угода обмеженої дії** – письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до Закону в галузях, в яких відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на галузевому рівні.

**Гарантії** – це специфічний правовий засіб забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини й громадянина; передбачені законом спеціальні засоби практичного забезпечення прав і свобод людини та громадянина.

**Гарантії при оплаті праці** – це система засобів, способів і умов, яка покладає на державу та роботодавця обов'язок забезпечити працівникові належне здійснення ним свого права на гідну винагороду за працю, яка забезпечить достатній життєвий рівень для нього та його сім'ї.

**Гарантії реалізації трудової діяльності прокурорсько-слідчими працівниками** поділяються на гарантії здійснення особами права на працю та гарантії при проходженні служби й у зв'язку з її проходженням.

**Гарантії соціальні** – це матеріальні умови, які в даний період держава, суспільство можуть забезпечити громадянину при втраті ним роботи та безробіття.

**Гарантії трудових прав загальноправові** – це гарантії, що притаманні всім галузям, загальногалузеві (наприклад, кожна людина чи громадянин у судовий спосіб може захистити свої права і свободи).

**Гарантії трудових прав міжгалузеві** – це гарантії, що притаманні декільком галузям права (у трудовому, житловому, цивільному праві регулювання відносин здійснюється на основі поєднання державного та договірною регулювання відносин).

**Гарантії трудових прав спеціалізовані** – це гарантії, що притаманні тільки одній із галузей права, галузеві (трудова або цивільна чи кримінальна).

**Гіг-контракт** – цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені законом.

**Гіг-спеціаліст** – фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем.

**Гнучкий режим робочого часу** – це форма організації праці, за якої допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

**Графік змінності** – це графік виходу працівників на роботу.

**Графік роботи гнучкий** – це форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня, але потрібне повне відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду (робочого дня, робочого тижня, робочого місяця).

**Громадський інспектор з охорони праці** – це особа, яка виконує громадський контроль за умовами праці та побуту, додержанням правил і норм охорони праці на робочих місцях, виконанням власником заходів із запобігання травматизму і професійним захворюванням на виробництві.

**Громадські організації молодіжні** – це об'єднання громадян віком від 14 до 35 років, метою яких є здійснення і захист своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших спільних інтересів.

**Громадські роботи** – це роботи для забезпечення економічної, соціальної та екологічної користі певної громади з метою додаткового стимулювання до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб.

**Громадські роботи як об'єкт трудових правовідносин працевлаштування** – це прийнятна для особи, що шукає роботу, тимчасова трудова діяльність на підставі строкового трудового договору, яка не припиняє основних правовідносин пошуку підходящої роботи.

**Громадянин України** – особа, яка набула громадянство України в порядку, передбаченому законами України та міжнародними договорами України.

**Громадянство України** – правовий зв'язок між фізичною особою і Україною, що знаходить свій вияв у їх взаємних правах та обов'язках.

## **Г**

**Гендер** – соціальна характеристика у гендерних дослідженнях, за допомогою якої визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена динамічних глибинних, пізнавальних та поведінкових понять жіночого та чоловічого, здобутих індивідом внаслідок набуття індивідуального гендерного досвіду.



**Гендерна рівність** – концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в правових відносинах (трудових, сімейних тощо), а також зрівнювання ролі в суспільстві загалом, подолання сексизму та інших видів дискримінації.

## Д

**Дані працівників персональні** – це інформація, необхідна роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами і що стосується конкретного працівника.

**Деліктоздатність** – це здатність особисто нести відповідальність за порушення трудових обов'язків.

**День вихідний** – це день щотижневого відпочинку громадян. При п'ятиденному робочому тижні робітникам і службовцям надаються два вихідні дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один.

**День виявлення шкоди** – це день, коли роботодавцю стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником; **днем виявлення шкоди**, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, слід вважати день підписання відповідного акта або висновку.

**День звільнення працівника в разі скасування рішення суду про його поновлення на роботі** – це наступний день після набрання законної сили відповідним рішенням суду.

**День звільнення працівника з роботи** – це останній день фактичного виконання працівником трудових обов'язків, а у випадках відпустки – останній день відпустки.

**День робочий** – це тривалість робочого часу в годинах і хвиликах протягом доби.

**Деонтологія професійна** (від грецьк. deon – потрібне, необхідне, обов'язок і logos – вчення) – це вчення про морально-етичні принципи поведінки працівника під час виконання своїх професійних обов'язків.

**Держава перебування трудового мігранта** – держава, на території якої трудовий мігрант здійснював, здійснює або має намір здійснювати оплачувану діяльність, не заборонену законодавством цієї держави.

**Державна служба** – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави.

**Державна служба України з питань праці (Держпраці)** – центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття.

**Державна таємниця** – вид таємної інформації, що охоплює відомості у сфері оборони, економіки, науки і техніки, зовнішніх відносин, державної безпеки та охорони правопорядку, розголошення яких може завдати шкоди національній безпеці України та які визнані державною таємницею в порядку, встановленому законом України «Про державну таємницю», і підлягають охороні державою.

**Державне регулювання зайнятості** – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття.

**Державний нагляд (контроль)** – це діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, допустимого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища.

**Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування** – організаційно-технічна система, призначена для накопичення, зберігання та використання інформації

про збір та ведення обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його платників та застрахованих осіб, що складається з реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб.

**Державний службовець** – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

**Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці** – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

**Державні соціальні гарантії** – встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, встановлені законами пільги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

**Державні соціальні стандарти** – встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

**Джерела комунітарного (наднаціонального) трудового права** – це такі форми зовнішнього вираження правових норм, що об'єктивують результати діяльності уповноважених суб'єктів правотворчості Європейського Союзу, які безпосередньо встановлюють трудові права та обов'язки учасників трудових правовідносин або ж опосередковано впливають на правове забезпечення відносин у сфері зайнятості Європейського Союзу.

**Джерела міжнародно-правового регулювання праці та трудових відносин** – це акти ООН, МОП, правові акти регіональних об'єднань держав та міжнародні договори з питань праці, які укладаються між суверенними державами. Одні з цих документів за своїм характером та змістом є міжнародними договорами, а це означає, що норми таких документів щодо сторін, які є учасниками домовленостей, породжують відповідні юридичні зобов'язання і передбачають контроль та нагляд за їх застосуванням. Інші документи у цій сфері можуть і не мати договірних ознак, а тому положення їх не містять міжнародних зобов'язань для держав, а носять лише програмний характер.

**Джерела права** – це причини, умови та інші чинники, що спонукають до встановлення норм права.

**Джерела права у матеріальному значенні** – це матеріальні умови життя суспільства, економічні, політичні та соціальні потреби відповідних соціальних груп населення, які творять право.

**Джерела трудового права** – це зовнішні форми вираження правових норм, з допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин на підприємствах, в установах і організаціях, чи у фізичних осіб, що використовують найману працю. Основними джерелами (формами) трудового права є нормативно-правові акти, нормативно-правові договори (угоди), у тому числі ратифіковані міжнародні договори, а також акти вищих судових інстанцій.

**Джерела формування майна та коштів організацій роботодавців та їх об'єднань** – це вступні, членські та цільові внески; доходи від підприємств, установ, організацій, часток, паїв, акцій, що належать організаціям роботодавців та їх об'єднанням; цільові гранти міжнародних фінансових організацій; добровільні внески, що надходять від фізичних та юридичних осіб; інші джерела, передбачені законом.

**Джерело права** – це матеріальні умови, що існують у суспільстві за наявних матеріальних і виробничих відносин; конкретні форми виразу

правових приписів, що виходять від органів державної влади, які видають нормативні акти в межах своєї компетенції, на підставі і на виконання чинного законодавства, за допомогою яких тому чи іншому правилу поведінки надається обов'язкова сила.

**Джерело права матеріальне** – це причини утворення права, тобто все те, що породжує (формує) позитивне право: ті чи інші матеріальні або духовні фактори, суспільні відносини, природа людини, природа речей, божественний або людський розум тощо. У матеріальному аспекті джерелом правових норм виступають реальні суспільні відносини.

**Джерело права формальне** – це форма зовнішнього вираження положень (змісту) чинного права; результати діяльності правотворчих органів, а також сумісної нормотворчості працівників і роботодавців у сфері застосування найманої праці.

**Дискваліфікація** – це позбавлення фізичної особи права займати керівні посади у виконавчому органі управління юридичної особи, входити до ради директорів (спостережна рада), здійснювати підприємницьку діяльність з управління юридичною особою, а також здійснювати управління організацією в інших випадках.

**Дискримінацією не вважається** – передбачені кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

**Дискримінацією не вважається** (згідно з міжнародними стандартами у сфері праці) установлення розмежувань, виключень, переваг, у тому числі обмеження прав працівників, яке не приводить до ліквідації чи порушення рівності можливостей і зумовлено специфічними вимогами, що властиві цьому виду праці; установлення пільг чи переваг для осіб, які потребують соціального й правового захисту. Навпаки, надання переваг неповнолітнім, інвалідам, жінкам, спрямоване на забезпечення рівних з іншими працівниками

можливостей у використанні ними трудових прав і свобод; будь-яке розрізнення, недопущення або перевага щодо певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах.

**Дискримінацією у сфері праці** не є встановлені КЗпП України та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

**Дискримінація** – це будь-яке пряме чи непряме обмеження прав, установлення прямих чи непрямих переваг або відмінностей у сфері праці й зайнятості, які засновані на ознаках статі, віку, раси, національності, мови, походження, майнового чи службового стану, місця проживання, релігійних поглядів, участі у громадських об'єднаннях, а також інших обставин, які не пов'язані з діловими якостями працівника.

**Дискримінація** (згідно з міжнародними стандартами у сфері праці) – це будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження й призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять; будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці й занять.

**Дискримінація за ознакою статі** – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

**Дискримінація непряма** – це встановлення роботодавцем при прийнятті на роботу переваг, які об'єктивно впливають на перспективи працевлаштування окремих категорій працівників (знання мови, крім випадків, установлених законом; досягнення певного віку тощо).

**Дискримінація пряма** – це встановлення відмінностей, переваг між працівниками за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, за мовною ознакою, судимістю.

**Дискримінація у сфері праці** – це порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

**Дискусія** (від лат. *discussio* – дослідження, розгляд) – це колективне обговорення будь-якого питання, характерною ознакою якого є колективне порівняння інформації, думок, ідей, пропозицій її учасників.

**Дистанційна робота** – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

**Дисципліна** (від лат. *disciplina* – навчання, виховання) – це певний порядок поведінки людей, що забезпечує узгодженість дій усередині

колективу та обов'язкове засвоєння та виконання людьми установлених норм (правових, моральних, політичних, етичних), правил тощо, а також засоби, за допомогою яких здійснюється цей порядок.

**Дисципліна праці** – це встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників виробничого процесу, який забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи і свідомим ставленням до праці.

**Дисципліна праці як інститут трудового права** – це сукупності правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок. Сучасний правовий інститут дисципліни праці за змістом складається з трьох тісно взаємозв'язаних блоків: правової регламентації прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин, стимулювання високоякісної праці і відповідальності за порушення трудових обов'язків.

**Дисципліна праці як фактична поведінка** – це точне і беззаперечне дотримання встановлених трудовим законодавством правил поведінки суб'єктів трудових відносин.

**Дисципліна працівників технологічна** – це частина трудової дисципліни, та її частина, яка полягає в дотриманні технічних правил на виробництві.

**Дисципліна службова** – це сукупність загальних та спеціальних нормативно-правових розпоряджень, що регулюють порядок належного виконання державними службовцями службово-трудова функцій і встановлюють заходи заохочення та дисциплінарної відповідальності цієї категорії працівників.

**Дисциплінарна відповідальність** – це засудження поведінки працівника шляхом оголошення йому владою роботодавця дисциплінарного стягнення.

**Дисциплінарна влада роботодавця** – це право й одночасно обов'язок роботодавця організувати найману працю і керувати нею, встановлювати певний порядок поведінки на виробництві, що забезпечує узгодженість дій працівників при виконанні ними своїх



трудових функцій, а також застосовувати правові засоби забезпечення дотримання встановленого порядку.

**Дисциплінарне стягнення** – це передбачений законом захід примусового впливу, який застосовується уповноваженою службовою особою до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок.

**Дисциплінарний проступок** – це протиправна винна дія або бездіяльність чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

**Дитина-сирота** – дитина, в якої померли чи загинули батьки.

**Диференціація правового регулювання праці** – це відмінності, які виражаються в спеціальних нормах, які застосовуються лише до певних працівникам, і проводиться законодавцем та враховується в нормах права.

**Диференціація правового регулювання трудових відносин** – це відмінності в змісті й способах правового регулювання окремих видів трудових відносин, а також окремих категорій працівників, які (ці відмінності) зумовлені специфікою умов праці, а також особливостями суб'єктів трудових відносин.

**Діалог соціальний** – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

**Дієздатність** – це визначена законодавством юридична властивість суб'єкта права, яка надає йому можливість здійснювати свої юридичні права й обов'язки і завдяки якій він здатний бути активним учасником правових відносин.

**Дії позитивні** – це спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

**Діти, позбавлені батьківського піклування** – діти, які залишилися без піклування батьків у зв'язку з позбавленням їх батьківських прав, відібранням у батьків без позбавлення батьківських прав, визнанням батьків безвісно відсутніми або недієздатними, оголошенням їх померлими, відбуванням покарання в місцях позбавлення волі та перебуванням їх під вартою на час слідства, розшуком їх органами Національної поліції, пов'язаним з відсутністю відомостей про їх місцезнаходження, тривалою хворобою батьків, яка перешкоджає їм виконувати свої батьківські обов'язки, а також діти, розлучені із сім'єю, підкинуті діти, батьки яких невідомі, діти, від яких відмовилися батьки, діти, батьки яких не виконують своїх батьківських обов'язків з причин, які неможливо з'ясувати у зв'язку з перебуванням батьків на тимчасово окупованій території України, в районах відсічі і стримування збройної агресії російської федерації та безпритульні діти.

**Діяльність виробнича** – це сукупність дій працівників із застосуванням засобів праці, необхідних для перетворення ресурсів в готову продукцію, що включають в себе виробництво та переробку різних видів сировини, будівництво, надання різних видів послуг.

**Довгострокове підвищення кваліфікації** – це оволодіння працівниками комплексом знань, умінь та навичок, що сприяють якісному виконанню ними своїх безпосередніх обов'язків, розширення зони компетенції за наявним чи новим місцем роботи, вивчення нормативно-правових актів з питань, що є в компетенції роботодавця чи його підрозділу, у першу чергу з питань охорони праці, сучасних технологій виробництва та обладнання, передових методів організації праці, досвіду роботи кращих вітчизняних та зарубіжних роботодавців тощо.

**Довідник тарифно-кваліфікаційний** – це збірник тарифно-кваліфікаційних характеристик для всіх професій, згрупованих у

розділи за виробництвами і видами робіт. На основі тарифно-кваліфікаційного довідника визначається також розряд робіт та присвоюються тарифні розряди робітникам. Порядок тарифікації визначається локальними нормативно-правовими актами.

**Догана** – це захід дисциплінарного впливу морально-психологічного характеру, що містить негативну оцінку конкретних дій працівника і виконує оцінний, попереджувальний і мотиваційний вплив на цього працівника.

**Договір колективний** – це правовий акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників.

**Договір колективний** (згідно з Рекомендацією МОП № 91 щодо колективних договорів) – це будь-яка письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, підприємцем, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або за відсутності таких організацій – представниками працівників, незалежним чином обраними і уповноваженими згідно із законодавством країни.

**Договір про повну матеріальну відповідальність** – це письмовий договір між працівником, що досяг вісімнадцятирічного віку, і підприємством, установою, організацією про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей.

**Договір трудовий** – це угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін; це така двостороння угода, за

якою працівник зобов'язується особистою працею виконувати обумовлену договором роботу з дотриманням встановленого трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові відповідну заробітну плату та забезпечити належні умови праці, визначені трудовим законодавством, колективним договором та угодою сторін.

**Договірне регулювання** – це волевиявлення сторін, яким надається можливість вибору поведінки в рамках закону.

**Договірне регулювання оплати праці** – це система соціально-партнерських угод, які укладаються на державному (Генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір) рівнях згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди».

**Договірне регулювання трудових відносин** – це діяльність учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин щодо встановлення умов праці шляхом досягнення взаємних угод (договорів).

**Додаткова заробітна плата** – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

**Додаткові документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу** – це перелік відомостей, які є необхідними для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності у випадках, передбачених законом.

**Документ про освіту** – це документ, який містить інформацію власника документа про ступінь вищої освіти, фахову спеціалізацію або професійну перепідготовку випускника освітньої установи або засвідчують проходження періоду навчання.

**Домагання сексуальні** – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які

перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

**Донорство крові та її компонентів** – добровільний акт волевиявлення людини, що полягає у даванні крові або її компонентів для подальшого безпосереднього використання їх для лікування, виготовлення відповідних лікарських препаратів або використання у наукових дослідженнях.

**Доплати гарантійні** – це суми, які виплачуються понад заробітну плату працівникові при скороченні робочого часу або переведенні на іншу роботу у встановлених законом випадках.

**Допомога вихідна** – це грошова сума, що виплачується працівникові у передбачених законом випадках при припиненні трудового договору.

**Допомога по частковому безробіттю** – це вид державної підтримки застрахованих осіб (працівників та фізичних осіб - підприємців) у разі втрати ними частини заробітної плати (доходу) у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) з причин економічного, технологічного характеру, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану, встановлення карантину.

## **Е**

**Експертиза гендерно-правова** – це аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Експертиза умов праці державна** – це оцінка відповідності об'єкта експертизи державним нормативним вимогам охорони праці.

**Електронний реєстр листків непрацездатності** – система накопичення, зберігання та використання інформації про видані, продовжені та обліковані листки непрацездатності, що створюється як

складова частина реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

**Елементи гнучкого графіка роботи** – це змінний (гнучкий) робочий час (початок і закінчення робочого дня); фіксований час (час обов'язкової присутності на роботі; перерви для відпочинку і харчування; тривалість облікового періоду).

**Елементи правового статусу фізичної особи-підприємця як роботодавця** – це 1) права і обов'язки, передбачені трудовим законодавством; 2) гарантії забезпечення здійснення прав і обов'язків; 3) відповідальність за невиконання чи неналежне виконання покладених на нього обов'язків.

**Елементи режиму робочого часу** – це 1) час початку і закінчення роботи; 2) час і тривалість перерв; 3) тривалість і правила чергування змін.

**Елементи трудового права приватнотрудові** – це договірні елементи трудового права: виникнення трудових відносин між юридично рівними суб'єктами на підставі трудового договору, можливість встановлення умов праці за угодою сторін, зміни та припинення трудових правовідносин на підставі угоди між працівником і роботодавцем. Крім того, трудове право використовує багато приватноправових понять, таких як самозахист, моральна шкода, відшкодування збитків.

**Елементи трудового права публічно-правові** – це організаційний аспект трудових правовідносин, заснований на владі-підпорядкуванні. Роботодавцю надається право організувати трудову діяльність (в тому числі застосувати локальні нормативні акти) і здійснювати дисциплінарні повноваження (вимагати дотримання внутрішнього трудового розпорядку в організації, заохочувати працівників, застосовувати санкції за порушення трудової дисципліни), тобто роботодавець має повноваження встановлювати і застосовувати правила поведінки – владними повноваженнями. Працівник у свою чергу зобов'язаний підпорядковуватися вимогам роботодавця в

процесі трудової діяльності, дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку і правил виконання робіт.

**Етика ділових стосунків** – це система універсальних та специфічних моральних вимог та норм поведінки, що реалізуються в одній зі сфер суспільного життя – професійній діяльності; базується на загальнолюдських нормах та правилах поведінки, однак має деякі відмінні особливості. Професійна роль будь-якого працівника організації невід’ємно пов’язана з виконанням етичних норм взаємостосунків із своїм зовнішнім оточенням (колегами, підлеглими, партнерами). Дотримання етики ділових стосунків – один із головних критеріїв оцінки професіоналізму як окремого працівника, так і організації у цілому.

**Етика керівника** – це система норм моральної поведінки керівника, що заснована на розумінні та урахуванні психології працівників, вихованні особистості, культурі поведінки та умінні управляти своїми почуттями, емоціями у процесі особистих взаємостосунків з підлеглими, вищими керівниками та колегами.

**Етикет** (від франц. *etiquette* – встромляти) – це сукупність правил поведінки, що регулюють зовнішнє виявлення людських взаємин (поводження з оточуючими, форми звернення і привітання, поведінка в громадських місцях, манери і одяг). Е. є складовою частиною зовнішньої культури людини і суспільства.

**Етикет службовий** – це система особистісних взаємостосунків керівника з підлеглими, вищими керівниками та колегами. Головний принцип службового етикету – співробітництво та взаєморозуміння.

## Є

**Єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування** – консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов’язкового державного соціального страхування в обов’язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових

виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

**Єдиноначальність** – це форма організації управління, коли на чолі органу управління (його структурного підрозділу) підприємства, організації або установи стоїть одна особа, яка правомочна ухвалювати в межах своєї компетенції юридично-обов'язкові рішення.

**Єдність правового регулювання праці** – це загальні для всіх виробництв на всій території країни принципи правового регулювання праці та єдині для всіх працівників основні трудові права і відображення їх в загальних нормах трудового законодавства (загальна норма означає поширення її на всіх працівників).

## **Ж**

**Життєвий цикл організації** – це сукупність стадій, які проходить організація за період свого функціонування: народження, дитинство, юність, зрілість, старіння, відродження.

## **З**

**Завдання Національної служби посередництва і примирення** – це сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів.

**Завдання соціального партнерства** – це досягнення балансу трудових та соціально-економічних прав і інтересів працівників, роботодавців і держави; створення ефективного механізму регулювання трудових, соціальних та інших відносин; сприяння утвердженню соціальної злагоди і попередження виникнення напруженості між соціальними партнерами; активна участь сторін у проведенні колективних переговорів та укладанні колективних договорів і угод; попередження порушення прав та інтересів сторін



соціального партнерства; запобігання виникненню колективних трудових спорів і сприяння їх вирішенню.

**Загальна частина трудового права** – це сукупність норм трудового права, що містить положення і правила, які є базою (основою) всіх інших інститутів трудового права.

**Загальнодержавні (основоположні) гарантії прав людини і громадянина** – це соціальні, правові (юридичні), економічні, політичні, ідеологічні й культурні гарантії.

**Загальні збори (конференція) трудового колективу** – це вищий орган трудового колективу, основна форма здійснення повноважень трудового колективу.

**Загальнообов'язкове державне соціальне страхування** – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає страхові виплати та надання соціальних послуг застрахованим особам за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством.

**Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття** – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

**Загальносоціальні гарантії прав і свобод працівників, які виконують державні або громадські обов'язки**, відображають досягнутий ступінь розвитку політичної, соціальної й економічної сфери життя соціуму, а також становище цих працівників у суспільному й державному житті.

**Задоволеність працею** – це емоційно-оціночне ставлення особистості або групи осіб до роботи, що виконується та умов її протікання.

**Зайві грошових виплати** – це суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв'язку з затримкою з вини службової особи видачі копії наказу про звільнення, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення тощо.

**Зайняте населення** – це особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою.

**Зайнятість** – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

**Зайнятість вільно обрана** – це реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб.

**Зайнятість неповна** – це зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

**Зайнятість повна** – це зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

**Зайнятість продуктивна** – це зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

**Законні джерела існування** – заробітна плата, прибуток від підприємницької діяльності або власності, пенсія, стипендія, аліменти, соціальні виплати та допомога, власні фінансові заощадження або фінансова допомога від членів сім'ї, інших фізичних та юридичних осіб, що мають законні доходи.

**Законні представники** – батьки, усиновлювачі, батьки-вихователі, прийомні батьки, опікуни, піклувальники, представники закладів, які виконують обов'язки опікунів і піклувальників.

**Законність** – режим (стан) відповідності дій, поведінки, діяльності посадових осіб, громадян та юридичних осіб законам та підзаконним нормативно-правовим актам держави, який утворюється в результаті неухильного додержання останніх усіма суб'єктами права.

**Законодавство про працю** складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

**Законодавство трудове** – це сукупність нормативно-правових актів, які регламентують суспільні відносини, що виникають при застосуванні праці найманих працівників у процесі виробничої діяльності.

**Заохочення** – це передбачений і забезпечений нормами права засіб впливу на працівника щодо виконання трудових обов'язків, ознаками якого є активізація діяльності працівника шляхом стимулюючого впливу на його свідомість за допомогою публічного відзначення за трудові досягнення з метою підвищення його трудової активності.

**Заохочення за успіхи в праці** – це публічне визнання роботодавцем успішного і сумлінного виконання трудових обов'язків працівником.

**Заохочення моральні** – це закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці.

**Зареєстрований безробітний** – особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи.

**Заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

**Заробітна плата номінальна** – це сума грошей, отриманих за встановлений період часу (переважно за місяць). Реальна заробітна плата – це кількість товарів та послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату, або як її ще називають “купівельна спроможність” номінальної заробітної плати.

**Заробітна плата реальна** – це сума грошей, яка залежить від розміру номінальної заробітної плати і цін на товари та послуги, що надаються.

**Заробітна плата як правова категорія** – це грошова винагорода, яка виплачується роботодавцем працівнику за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі і в межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами.

**Заробітна плата як соціально-економічна категорія** – це певна частина прибутку громадян, що фіксується в грошовій формі, в структурі національного прибутку країни.

**Засоби індивідуального та колективного захисту працівників** – це технічні засоби, що використовуються для запобігання або зменшення впливу на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів, а також для захисту від забруднення.

**Застрахована особа** – це фізична особа, яка відповідно до законодавства підлягає загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачується чи сплачувався у встановленому законом порядку єдиний внесок.

**Захворювання професійне** – це захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою; це захворювання, яке пов'язане із систематичним та тривалим впливом шкідливого фактору, що притаманний цій професії або особливими умовами праці, характерними для того або іншого виробництва чи професії.

**Захворювання професійне гостре** – це випадки, що сталися після одноразового (протягом не більше однієї робочої зміни) впливу небезпечних факторів, шкідливих речовин.

**Захист трудових прав та інтересів працівників** – це сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної внаслідок таких порушень шкоди.

**Захист у разі настання безробіття соціальний** – це комплекс заходів, що передбачений загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття та законодавством про зайнятість населення.

**Заходи державного нагляду (контролю)** – планові та позапланові заходи, які здійснюються у формі перевірок, ревізій, оглядів, обстежень та в інших формах, визначених законом.

**Заходи запобігання непродуктивному використанню працівниками робочого часу** – це запобіжні заходи примусового характеру, що застосовуються роботодавцем при недотриманні працівником вимог продуктивності робочого часу з метою припинення вчинення окремих дій (бездіяльності) і спонукання його до належного виконання своїх трудових обов'язків.

**Заходи у трудовому праві запобіжні** – це визначені як передбачені законом оперативні примусові заходи, які використовують з метою припинення або запобігання неправомірній поведінці чи іншим шкідливим наслідкам, а також для мінімізації негативного впливу

правопорушень або інших негативних чинників і забезпечення життя, здоров'я й безпеки суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин.

**Збори працівників загальні** – це передбачена законодавством та колективно-договірною практикою форма участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією з метою ухвалення колективного рішення з обговорюваних на зібранні питань.

**Звільнені особи** – особи, які відбули покарання у вигляді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, а також звільненні від подальшого відбування зазначених видів покарань на підставах, передбачених законом.

**Звільнення** – це термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин.

**Звільнення дисциплінарне** – це крайній захід дисциплінарного стягнення, що застосовується у встановленому законом порядку з обов'язковим двотижневим попереджувальним строком; до закінчення цього строку дисциплінарне звільнення може бути замінене угодою сторін на інший вид стягнення.

**Здатність до праці** – це працездатність, а здатність до роботи – це сукупність фізичних, розумових та емоційних можливостей, що дає змогу особі виконувати роботу визначеного обсягу, характеру та якості.

**Здатність до роботи в юридичному розумінні** – це регламентована державою здатність особи здійснювати встановлену законодавством діяльність, що теж спрямована на створення конкретного матеріального чи духовного блага.

**Здатність до роботи фактична** – це природна здатність особи до цілеспрямованої діяльності, метою якої є створення конкретного матеріального чи духовного блага.

**Злиття юридичної особи** – це така форма реорганізації, за якої припиняються дві або більше юридичні особи і всі їхні права та обов'язки переходять до новоутвореної юридичної особи, яка утворюється в результаті реорганізації.

**Зміна істотних умов праці** – це запровадженням нової техніки та технології виробництва, раціоналізації робочих місць, веденням нових форм організації праці (систем та розмірів оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, зміни змісту трудової функції працівника, інших умов праці, визначених такими в колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією ж трудовою функцією у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

**Зміна робоча** – це встановлена графіком змінності тривалість робочого часу для групи працівників і його чергування з іншими змінами в протягом тижня, місяця.

**Зміна умов трудового договору** – переведення на іншу роботу; переміщення на інше робоче місце; зміна істотних умов праці.

**Зміни в організації виробництва і праці** – це раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо.

**Змінний час** – це час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу.

**Зміст колективного договору** – це узгоджені сторонами умови (положення), покликані врегулювати соціально-трудові відносини в цій організації. Ці умови можна поділити на чотири види: інформаційні, нормативні, зобов'язальні й організаційні.

**Зміст трудових заохочувальних правовідносин** – це суб'єктивні права та обов'язки сторін (суб'єктів) правовідносин, які виникають у суб'єктів у зв'язку із застосуванням заохочення до працівника.

**Зміст трудового договору** – це сукупність умов (обов'язкові (необхідні) і факультативні (додаткові)), що визначають взаємні права й обов'язки сторін, які встановлені як самими сторонами, так і нормативно-правовими актами про працю.

**Зобов'язальні умови** – це завжди конкретні положення, що стосуються взаємних зобов'язань сторін, виконанням яких вони припиняються.

## **I**

**Імідж** (від англ. image – образ) – це емоційно забарвлений образ будь-кого або будь-чого, який склався у масовій свідомості.

**Імперативний (законодавчий) спосіб регулювання** – це владний припис, одноособове волевиявлення суб'єкта нормотворчості, зовнішньою формою якого є нормативно-правовий акт.

**Імплементация норм права про трудовий договір у національне трудове право** – процес діяльності держави в особі уповноважених органів, спрямований на запровадження норм європейського права про трудовий договір у трудове право України за допомогою відповідних засобів та елементів, які визначаються на рівні держави та передбачають специфіку втілення стандартів, визнаних міжнародною спільнотою, для врахування в положеннях національного законодавства норм, що регулюють правовідносини договірною характеру між суб'єктами права.

**Інвалід** – це особа, яка має порушення здоров'я зі стійким розладом функцій організму, що зумовлене захворюваннями, наслідками травм або дефектами, що призводять до обмеження життєдіяльності та викликають необхідність його соціального захисту.

**Індексація** – це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами механізм підвищення грошових доходів громадян, який дає можливість частково або повністю відшкодувати їм дорожчання споживчих товарів і послуг.

**Індивідуальні трудові спори** – це неврегульовані шляхом безпосередніх або з участю профспілок переговорів розбіжності між роботодавцем і окремим працівником з питань застосування законодавства про працю, інших нормативно-правових актів, колективного договору, угод, трудового договору (контракту).



**Іноземець** – особа, яка не перебуває в громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав.

**Іноземний найманий працівник** – іноземець або особа без громадянства, який/яка працює за трудовим договором в українського роботодавця згідно із законодавством України.

**Інспектор праці** – посадова особа Держпраці та її територіальних органів, посадовими обов'язками якої передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю.

**Інструктаж з охорони праці** – один із найбільш ефективних видів навчання з питань безпечного виконання робіт.

**Інформаційні положення колективного договору** – це положення, які не встановлюються сторонами, а є встановлені у законодавстві або колективних угодах, і які, на думку сторін, є важливими.

**Інформація професійна** – це спеціальні відомості для ознайомлення зацікавлених осіб із ситуацією на ринку праці, перспективами розвитку різних видів діяльності, з характером роботи за основними професіями і спеціальностями, умовами та оплатою праці, закладами освіти різного рівня та центрами підготовки персоналу, а також з іншими аспектами процесу здобуття професії та забезпечення зайнятості.

**Інші заохочувальні та компенсаційні виплати** – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

**Істотні умови праці** – системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інші.

## К

**Кадри** (від франц. *cadres* – особовий склад) – це основний склад працівників організації; всі постійні працівники.

**Каліцтво трудове (нещасний випадок на виробництві)** – це ушкодження здоров'я працівника внаслідок нещасного випадку, що стався під час виконання трудових обов'язків, що підтверджується Актом про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом.

**Кар'єра** (від лат. *carrius* – віз, візок) – у широкому розумінні – послідовність розвитку людини в основних сферах життя; у вузькому – поняття кар'єри пов'язується з просуванням особистості у процесі трудової діяльності.

**Кар'єра вертикальна** – це сходження на більш високу сходинку структурної ієрархії (підвищення у посаді, яке супроводжується більш високим рівнем оплати праці).

**Кар'єра внутрішньоорганізаційна** – це вид кар'єри, який передбачає, що певний працівник у процесі своєї діяльності проходить усі стадії розвитку: навчання, прийняття на роботу, професійне зростання, підтримку і розвиток індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію – послідовно в стінах організації.

**Кар'єра горизонтальна** – це вид кар'єри, який передбачає або переміщення в іншу функціональну сферу діяльності або виконання певної службової ролі, яка не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи, програми тощо. До кар'єри горизонтальної можна віднести також розширення або ускладнення завдань (як правило, з адекватною зміною винагороди).

**Кар'єра ділова** – це поступове просування особистості у будь-якій сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю; просування вперед за обраним шляхом діяльності, досягнення відомості, слави, збагачення.

**Кар'єра східчаста** – це вид кар'єри, який поєднує елементи горизонтальної та вертикальної кар'єри. Просування працівника може

здійснюватися шляхом чергування вертикального просування з горизонтальним переміщенням.

**Кар'єрні радники** – це індивідуальні консультантами осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних у пошуку роботи, плануванні кар'єри та підвищенні конкурентоспроможності на ринку праці, зокрема через залучення до професійного навчання.

**Кваліфікація** – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання); це рівень знань і практичних навичок за певною професією, який закріплений у певній правовій формі – тарифного розряду, класу, категорії, наукового ступеня, вченого звання, встановлених нормативно-правовими актами.

**Кваліфікований робітник** – це освітньо-кваліфікаційний рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні уміння та знання, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі народного господарства.

**Квотування робочих місць (квота)** – це визначення мінімальної чисельності осіб, які підлягають працевлаштування на певному підприємстві у відсотках до середньооблікової чисельності працівників.

**Керівник** – це особа, яка наділена повноваженнями приймати управлінські рішення та здійснювати організацію їх виконання. Керівники підрозділяються на лінійних та функціональних. Найбільшу роль у здійсненні управлінської діяльності відіграють лінійні керівники, які очолюють відносно відокремлені системи. За допомогою наданого їм апарату управління вони не тільки координують діяльність підлеглих та керівників нижчої ланки, але й приймають рішення, що стосуються стратегії розвитку системи, здійснюють оперативне управління всією діяльністю системи. Функціональні керівники – це начальники спеціалізованих служб, відділів та інших підрозділів всіх рівнів. До складу їх обов'язків входить підготовка специфічних рекомендацій лінійним керівників

для прийняття останніми тих або інших рішень. Функціональні керівники одночасно є і лінійними щодо спеціального підрозділу, який вони очолюють.

**Керівник державної служби в державному органі** – посадова особа, яка займає вищу посаду державної служби в державному органі, до посадових обов'язків якої належить здійснення повноважень з питань державної служби та організації роботи інших працівників у цьому органі.

**Керівні працівники і спеціалісти державного управління** – особи, які працюють в органах державної влади, інших державних органах та органах місцевого самоврядування на посадах не нижче категорій В.

**Класифікація** – це один із методів пізнання та вивчення явищ, процесів, об'єктів, який полягає в їх розподілі на класи на базі визначених ознак, властивостей та закономірних зв'язків між ними.

**Книжка трудова** – це основний документ про трудову діяльність працівника, до якого вносяться відомості про працівника, виконуваної ним роботи, переведення на іншу роботу і підстав звільнення, а також відомостей про заохочення і за успіхи в роботі і підстави звільнень.

**Кодекс праці міжнародний** – це конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці (МОП). Охоплює такі питання, як тривалість робочого часу, охорона материнства, соціальне забезпечення, нічна праця жінок, охорона праці підлітків, міграція у пошуках роботи, інспекція праці, ліквідація примусової праці, право працівників створювати свої професійні організації, рівна оплата жіночої праці, взаємовідносини між трудящими і адміністрацією, охорона праці моряків, охорона праці рибаків. Кодекс регулює також питання оплачуваних відпусток, безробіття, мінімальних ставок заробітної плати, виробничого травматизму і професійних захворювань.

**Кодекс Трудовий** – це основний акт трудового законодавства України, метою якого є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій

працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців.

**Колектив** – це група спільно працюючих осіб, де люди взаємодіють один з одним таким чином, що кожен впливає на інших і одночасно знаходиться під їх впливом. Ознаки колективу – це спільна діяльність; наявність загальних інтересів, цілей, завдань; єдина організація і управління, відносна стійкість і тривалість функціонування. Колективи бувають трудові, суспільно-політичні, спортивні, військові, побутові та ін. Процес формування нового колективу полягає у послідовному проходженні окремих стадій його розвитку: виникнення; формування; стабілізації; вдосконалення або розпаду.

**Колектив трудовий** – це всі громадяни, що беруть участь своєю працею в діяльності підприємства на основі трудового договору. Трудовий колектив підприємства, незалежно від її організаційно-правової форми, має право: 1) розглядати і вирішувати питання в сфері самоврядування трудового колективу відповідно до статуту підприємства; 2) визначати перелік і порядок надання працівникам підприємства соціальних пільг з фондів трудового колективу; 3) визначати і регулювати діяльність на підприємстві політичних партій, релігійних та інших громадських організацій.

**Колектив трудовий у вузькому розумінні** – це сукупність найманих працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, за виключенням працюючого власника або уповноваженого ним представника (зокрема, у колективному процесі, у процесі вирішення колективних трудових спорів).

**Колектив трудовий у широкому розумінні** – це сукупність усіх працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією на підставі трудового договору, контракту, акту про призначення тощо.

**Колективна угода** – це договірний правовий акт, який регулює соціально-трудова відносини між працівниками і роботодавцями і

укладається на національному (державному), галузевому та територіальних рівнях.

**Колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі)** – письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях.

**Колективне сільськогосподарське підприємство** є добровільним об'єднанням громадян у самостійне підприємство для спільного виробництва сільськогосподарської продукції та товарів і діє на засадах підприємництва та самоврядування.

**Колективний договір** – це локально-правовий акт, що є письмовою угодою між роботодавцем і трудовим колективом, з допомогою якого забезпечується регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на підприємстві та узгодження інтересів працівників і роботодавця.

**Колективний договір як гарантія забезпечення прав працівників** – це локальний правовий акт підприємства, установи, організації, який у тісній взаємодії з використанням правових засобів централізованого регулювання узгоджує інтереси працівників і роботодавця, забезпечує виконання функцій та досягнення мети колективно-договірного регулювання у сфері праці.

**Колективний договір як інститут трудового права** – це значна кількість правових норм різного рівня – як централізованого, так і локального, з допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин.

**Колективний трудовий спір (конфлікт)** – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

**Колізії в трудовому праві** – це зіткнення, що виникають у межах трудового права, а також у випадках невідповідності між нормами останнього й опосередковуваними ним суспільними відносинами.

**Колізії з міжнародно-правовим елементом** – це 1) колізії між нормами національного й міжнародного трудового права, які регулюють однакові суспільні відносини у різний спосіб; 2) колізії, пов'язані з розбіжностями у змісті міжнародних і національних норм права.

**Комісія з трудових спорів** – це орган, який може утворюватися в юридичній особі для вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів; є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях.

**Комісія примирна** – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

**Компенсації** – це грошові виплати, встановлені з метою відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових чи інших обов'язків, передбачених законом.

**Компенсація за невикористану відпустку** – це грошова сума, що виплачується працівнику замість невикористаного їм відпустки.

**Компетенція** – це єдність знань, професійного досвіду, здібностей діяти та навичок поведінки індивіда, що визначаються метою, заданістю ситуації та посадою.

**Компетенція трудова** – це юридичні дії посадових осіб, що здійснюють волю роботодавця щодо реалізації його правосуб'єктності.

**Комплексна перевірка** – це всебічна і детальна перевірка (ревізія) додержання законодавства про працю, стану безпеки і умов праці на підприємстві. Головна її мета – оцінка виконання законодавства про працю.

**Конвенції МОП** – міжнародні договори, що зумовлюють виникнення відповідних юридичних зобов'язань держав-членів МОП, які їх ратифікували.

**Конвенція** – правовий акт, який набуває сили міжнародного зобов'язання тільки після ратифікації його не менш як двома країнами-членами МОП. Норми конвенцій, що ратифіковані, мають обов'язкову силу щодо тих членів МОП, які ратифікували цю конвенцію.

**Конкурентоспроможність працівника** – сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, вміннями та навичками.

**Конкуренція нечесна у трудових правовідносинах** – розголошення працівником (у т. ч. колишнім) комерційної таємниці чи використання відомостей, що становлять її зміст, які стали йому відомі у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, якщо при цьому роботодавцю (в т. ч. і колишньому) заподіюється шкода.

**Конкурс** – один із правових способів раціонального добору кадрів, метою якого є визначення найкращого серед його учасників щодо заміщення вакантної посади за встановленими критеріями; це спеціальна форма підбору працівників з метою прийняття на вакантні посади найкомпетентніших з його учасників, керуючись визначеними в законодавстві критеріями.

**Конституція** (від лат. *constitutio* – устрій, установлення) – Основний закон держави, що закріплює суспільний і державний устрій, правовий статус людини і громадянина, основні принципи організації та діяльності державного апарату, місцевого самоврядування, здійснення оборони країни, гарантування їх безпеки.

**Консультація професійне** – одна з форм профорієнтаційної роботи; надання допомоги зацікавленим особам щодо вибору професії та місця роботи шляхом вивчення особистості людини, яка звернулася по консультацію з метою виявлення стану її здоров'я, спрямованості та структури здібностей, інтересів та інших факторів, що впливають на вибір професії або напряму перепідготовки.



**Контракт** – особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

**Контракт** є правовою формою документа про працю, що допомагає врахувати виробничу специфіку при окресленні змісту прав та обов'язків його сторін і має більш складну структуру порівняно з трудовим договором.

**Контроль** – це частина організаційно-виконавчої діяльності, спрямована на прийняття організаційно-виконавчих актів.

**Конференція працівників** – це передбачена законодавством та колективно-договірною практикою форма участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією на основі демократичного представництва працівників від структурних підрозділів підприємства (цехів, відділів тощо) з метою прийняття колективного рішення з обговорюваних на конференції питань.

**Конфлікт** (від лат. *conflictus* – зіткнення) – це зіткнення сторін, думок, сил, переростання конфліктної ситуації у відкрите зіткнення; боротьба за цінності та претензії на певний статус, владу, ресурси, де цілями є нейтралізація, нанесення збитку або знищення суперника.

**Конфлікт трудовий** – це зіткнення інтересів сторін, розбіжності непозовного характеру між роботодавцями й працівниками з приводу встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що вирішуються відповідно до встановленої законом процедури.

**Кооператив** – юридична особа, утворена фізичними та/або юридичними особами, які добровільно об'єдналися на основі членства для ведення спільної господарської та іншої діяльності з метою задоволення своїх економічних, соціальних та інших потреб на засадах самоврядування.

**Користування в економічному розумінні** – це процес виробництва, застосування праці, при якій здійснюється використання засобів виробництва.

**Користування в юридичному розумінні** – це застосування праці до майна, одержання товарів та прибутку, задоволення за допомогою речей різних матеріальних і культурних потреб.

**Короткострокове підвищення кваліфікації** керівників, професіоналів та фахівців здійснюється з метою поглибленого вивчення ними певного напрямку діяльності, зокрема в разі модернізації, перепрофілювання чи структурної перебудови роботодавця, значних змін у нормативно-правовій базі, що регулює його діяльність, з питань економіки, ділового мовлення тощо.

**Критерії диференціації правового регулювання праці** – це відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; національна приналежність засобів виробництва (майно підприємства); приналежність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії; особливий характер праці.

**Критерії оцінки особи, яка проходить випробування** – це 1) професійний, що передбачає наявність ділових якостей, практичного досвіду, стажу за спеціальністю, кваліфікації, теоретичної підготовки; 2) психологічний, складовими якого є усвідомлення обов'язків і прав, особисті якості, чесність, дисциплінованість, організаційні здібності; 3) морально-правовий, що формується під впливом рівня правової культури, вихованості, обізнаності із статусом, моральних якостей особи.

**Критерій віднесення працівників до категорії осіб зі зниженою працездатністю** – це встановлення групи інвалідності. Залежно від установленної групи інвалідності, слід розрізняти: 1) осіб зі зниженою працездатністю з I групою інвалідності; 2) осіб зі зниженою працездатністю з II групою інвалідності; 3) осіб зі зниженою працездатністю з III групою інвалідності.

**Критика** (від лат. *kritike* – здатність розрізняти) – це негативне судження, щодо виправлення недоліків у роботі та поведінці людини. Етика ділових стосунків приділяє правилам критики значну увагу. Критика повинна бути конструктивною і не має ущемляти почуття власної гідності людини. Ці загальні принципи реалізуються через більш часткові правила, яких повинен дотримуватися той, хто критикує. Це такі правила, як критика без свідків, критика вчинків, а не особистості і т. ін.

**Культура корпоративна** – система особистих та колективних цінностей, що приймаються та поділяються всіма членами організації.

## Л

**Легалізація профспілок** – це повідомлення центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань на відповідність заявленому статусу.

**Листок непрацездатності** – сформований програмними засобами електронного реєстру листків непрацездатності на підставі медичного висновку про тимчасову непрацездатність або документа, що засвідчує факт усиновлення дитини, і зареєстрований за єдиним реєстраційним номером цього реєстру електронний документ, що є підставою для звільнення від роботи, призначення страхових виплат відповідно до законодавства про соціальне страхування.

**Листок розрахунковий** – це письмове повідомлення працівника роботодавцем про складові частини заробітної плати, що належить йому за відповідний період, розмірах і підставах зроблених утримань, а також про загальну грошову суму, що підлягає виплаті.

**Лідер** (від англ. *leader* – ведучий) – це член групи, за яким визнається право приймати відповідальні рішення у значущих для групи ситуаціях; найбільш авторитетна особа, яка реально відіграє центральну роль в організації сумісної діяльності та регулюванні взаємостосунків у групі.

**Лідерство** – це відношення домінування та підлягання, впливу та слідування у системі міжособистісних стосунків у групі. У контексті управління лідерство розглядається як здатність впливати на окремі особистості та групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації.

**Ліквідація** – це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

**Локаут** – це заборона на звільнення працівників з ініціативи роботодавця у зв'язку з їх участю в колективному трудовому спорі (страйку).

**Локаут як соціальне явище** – (у перекладі з англійської означає “бути поза або без місця”) це тимчасове закриття якого-небудь підприємства чи установи його власником під приводом економічних труднощів, але частіше усього у відповідь на страйковий рух персоналу.

**Люди похилого віку** – це покоління людей старшого віку, що мають вікову унікальність, тільки їм властивий досвід та спосіб життя. Відповідно до міжнародної класифікації виділяються чотири підгрупи цієї категорії людей: люди похилого віку (55-64 років), старі (65-74), дуже старі (75-84) та престарілі (85 та більше). Для людей похилого віку суттєвими проблемами є: а) підтримка достатнього матеріального рівня життя; б) отримання якісної медичної допомоги та соціальної підтримки; в) зміна способу життя та адаптація до нових умов; г) усвідомлення процесу старіння, зниження фізичної активності, можливості активного пересування тощо.

## **М**

**Майнова відокремленість** полягає у володінні певним майном та можливістю його використання.

**Майновий аспект трудових відносин** – це їх компенсаційний характер: робота, яку працівник виконує, повинна бути оплачена

відповідно до кількості і якості праці не нижче встановленого мінімального розміру.

**Малозабезпечена сім'я** – це сім'я, яка з поважних або незалежних від неї причин має середньомісячний сукупний дохід, нижчий від прожиткового мінімуму для сім'ї.

**Масове вивільнення працівників** – це звільнення з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці, що спричиняє одноразове або в межах встановленого періоду значне скорочення чисельності працівників, здійснюється в законодавчо визначеному порядку та тягне за собою надання вивільнюваним особам додаткових соціально-правових гарантій.

**Матеріальна відповідальність** – це обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника чи роботодавця) відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку.

**Матеріальна відповідальність колективна** – це вид матеріальної відповідальності, яка настає у разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, якщо закон допускає укладання договорів про повну матеріальну відповідальність, але неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за незбереження цінностей і укладання з ними договорів про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.

**Матеріальна відповідальність обмежена** – це вид матеріальної відповідальності, який полягає в обов'язку працівника, з вини якого було заподіяно шкоду, відшкодувати роботодавцю пряму дійсну шкоду, але не більше його середнього місячного заробітку.

**Матеріальне стимулювання працівників** – це сукупність форм забезпечення і підвищення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні певних індивідуальних та колективних результатів.

**Мати одинока** – це жінка, яка не перебуває у шлюбі, і у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька або запис про батька зроблено за вказівкою матері в установленому законом порядку. До одиноких матерів Пленум Верховного Суду України відносить також вдів та інших жінок, які виховують і утримують дитину самі.

**Медико-соціальна експертиза** – визначення на основі комплексного обстеження усіх систем організму конкретної особи міри втрати здоров'я, ступеня обмеження її життєдіяльності, викликаного стійким розладом функцій організму, групи інвалідності, причини і часу її настання, а також рекомендацій щодо можливих для особи за станом здоров'я видів трудової діяльності та умов праці, потреби у сторонньому догляді, відповідних видів санаторно-курортного лікування і соціального захисту для найповнішого відновлення усіх функцій життєдіяльності особи.

**Медичний висновок про тимчасову непрацездатність** – електронний документ, що формується на підставі медичних записів в електронній системі охорони здоров'я та містить висновок лікаря за результатами медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності, що засвідчує тимчасову непрацездатність та є підставою для створення листка непрацездатності.

**Медіаційна угода** – письмова угода учасників правовідносин про спосіб врегулювання всіх або певних конфліктів (спорів), які виникли або можуть виникнути між ними, шляхом проведення медіації. Медіаційна угода може укладатися у формі медіаційного застереження в договорі або у формі окремої угоди.

**Медіація** – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

**Менеджмент кадровий** – це один із напрямів сучасної системи управління соціальною системою в аспекті трудових відносин, науково та методологічно обґрунтована діяльність з організації та

використання можливостей працівників для досягнення виробничої мети в цілому шляхом підбору, розстановки, навчання і розвитку кадрів; створення необхідних умов праці, її охорони та гарантування трудових прав як діяльністю профспілок, так і можливістю звернення працівника до органів по вирішенню трудових спорів.

**Мета атестації** – це встановлення відповідності особи посаді чи виконуваний роботі, перевірка рівня її кваліфікації, професійних знань і ділових якостей, забезпечення раціонального використання кадрів.

**Мета державної політики у сфері зайнятості населення** – це 1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю; 2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб; 3) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях; 4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами; 5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці); 6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості; 7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття; 8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

**Мета дисциплінарних стягнень як засобу забезпечення дисципліни праці** – це 1) реальне покарання особи, яка вчинила дисциплінарний проступок; 2) превенція порушень дисципліни праці; 3) виховання у працівників свідомого ставлення до своїх трудових обов'язків, правомірної поведінки, викорінювання правового нігілізму; 4) стимулювання працівників до високих досягнень у трудовій діяльності.

**Мета здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням роботодавцями та іншими суб'єктами трудових відносин трудового законодавства** – це забезпечення реалізації

конституційних прав громадян України на працю, належні, безпечні та здорові умови праці.

**Мета норм трудового права** – це регламентація триваючих трудових відносин у процесі праці (а не разових завдань), встановлення мінімальних гарантій (наприклад, мінімальної відпустки, мінімальної зарплати), захисних процедур (наприклад, підстави і порядок звільнення з ініціативи власника).

**Метод децентралізованого, автономного регулювання** – це сукупність способів, які ґрунтуються на координації цілей та інтересів сторін суспільних відносин і застосовується для регламентації відносин громадянського суспільства, у яких суб'єкти задовольняють найперше свої приватні інтереси, тобто у сфері галузей приватноправового характеру.

**Метод правового регулювання трудового права** – це спосіб, спеціальний правовий процес, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, встановлюються права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу в разі порушення прав і обов'язків.

**Метод роботи вахтовий** – це робота вахтової зміни (вахта) на значно віддаленій від постійного місця проживання (20-40 км) ділянці. Вахта (зміна) виїжджає на роботу, як правило, на 2-3 тижні, а іноді й більше, працівники проживають у вахтовому містечку (наприклад, на нафтопромислах), робоча зміна може тривати щодня 12 годин поспіль. Час вахти, що складається з робочого часу та часу відпочинку, може тривати до 1 місяця. З місяця роботи вахта не може виїхати до прибуття іншого вахтової зміни. Після відпрацювання вахти працівники відпочивають за місцем проживання до 1 місяця. Час у дорозі на вахту і назад включається у вахту.

**Метод трудового права** – це специфічний засіб, що виражається переважно у договірному порядку виникнення, зміни і припинення правовідносин, у поєднанні централізованого і локального правового регулювання та у можливості застосування спеціальних правових санкцій для забезпечення належного здійснення учасниками цих



правовідносин своїх прав і обов'язків; це комплексне поєднання централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, локального правостановлення та можливості застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного виконання учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків.

**Метод централізованого, імперативного регулювання** – це сукупність способів, що ґрунтується на відносинах субординації учасників суспільних відносин і використовується у публічно-правових галузях (конституційному, адміністративному, кримінальному праві).

**Методи забезпечення трудової дисципліни** – це передбачені законодавством способи її забезпечення, тобто виконання сторонами трудового договору своїх обов'язків: заохочення і примус.

**Механізм правового регулювання створення і використання об'єктів інтелектуальної власності у трудових правовідносинах** – це складне соціально-правове явище, яке об'єктивується в: 1) статичному контексті як єдина система взаємопов'язаних правових інструментів, методів і форм їх застосування, за допомогою яких суб'єкти нормотворчої діяльності на центральному (муніципальному) та/або локальному рівнях спроможні встановлювати правила і стандарти, що приводять статус учасників трудових відносин і умови, в яких створюються та/або використовуються об'єкт інтелектуальної власності, до соціально безпечної поведінки в рамках сфери праці та зайнятості; 2) динамічному контексті як процес, у межах якого моделюються, створюються (змінюються, припиняють дію) норми, якими упорядковується правовий статус та умови, в яких створюються та/або використовуються об'єкт інтелектуальної власності.

**Міграція трудова** – це переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи.

**Міжнародна організація праці (МОП)** – це одна зі спеціалізованих установ ООН. Завдання МОП: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і підприємців в їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудоових відносин. МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці за такими напрямками: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо. Нині членами МОП є 174 держави.

**Міжнародне бюро праці** – це постійний орган МОП, який виконує функції секретаріату, але не є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, але займається підготовкою конвенцій і рекомендацій МОП і спостереженням за їх застосуванням, збиранням і поширенням інформації щодо міжнародно-правового регулювання умов праці найманих працівників. Міжнародне бюро праці займається підготовкою матеріалів до конференції МОП, надає допомогу державам у виробленні законів на основі рішень Генеральної конференції, видає публікації щодо міжнародно-правового регулювання праці. Згідно з Статутом МОП одним з головних напрямів діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. МОП приймає конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці.

**Міжнародне трудове право** – це самостійна галузь у системі сучасного міжнародного права, сформована на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин (наймана праця, зайнятість, трудова міграція), а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних організацій.

**Міжнародні договори міжурядові та міжвідомчі** – це підзаконні правові акти, оскільки вони: не повинні входити в суперечність з міждержавними договорами; підкріплені компетенцією відповідних урядів, міністерств і відомств, окресленою національними законами й певними міжнародними договорами; їм належить установлювати права й обов'язки громадян, у тому числі й у царині трудового права, відповідно до вимог законів.

**Міжнародно-правовий акт як джерело трудового права** – це формально визначений результат волевиявлення одного або декількох компетентних суб'єктів міжнародного права, що містить норми обов'язкового чи рекомендаційного характеру, спрямовані на врегулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

**Міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин** – це впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів.

**Мінімальна заробітна плата** – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

**Мінімальний страховий внесок** – сума коштів, що визначається розрахунково як добуток розміру мінімальної заробітної плати і розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне

страхування, встановлених законом, на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід).

**Місце перебування** – житло або спеціалізована соціальна установа для бездомних осіб, інший надавач соціальних послуг з проживанням, у якому особа, яка отримала довідку про звернення за захистом в Україні, проживає строком менше шести місяців на рік або отримує соціальні послуги.

**Місце проживання** – житло з присвоєною у встановленому законом порядку адресою, в якому особа проживає, а також апартаменти (крім апартаментів у готелях), кімнати та інші придатні для проживання об'єкти нерухомого майна, заклад для бездомних осіб, інший надавач соціальних послуг з проживанням, стаціонарна соціально-медична установа та інші заклади соціальної підтримки (догляду), в яких особа отримує соціальні послуги.

**Місце роботи** – інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження; це певне підприємство, установа, організація, розташоване в певній місцевості й належне власнику (підрозділ, філія, відділ підприємства, а також інше робоче місце, де безпосередньо буде трудитися працівник).

**Місце робоче** – це місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває у процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору (контракту).

**Місце робоче нове** – це робоче місце, яке створене у зв'язку зі створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника.

**Місце роботи перше** – це місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого закладу освіти або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також

після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби.

**Мобінг (цькування)** – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

**Молодий працівник** – громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

**Молоді громадяни** – громадяни України віком від 14 до 35 років.

**Молоді спеціалісти** – випускники закладів освіти державної форми власності, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями.

**Молодь** – молоді особи – особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах.

**Момент виникнення колективного трудового спору** – прийняття рішення про недосягнення згоди в ході безпосередніх переговорів між уповноваженим представницьким органом найманих працівників, професійної категорії найманих працівників, колективу працівників підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або

профспілки та роботодавцем чи уповноваженим ним органом щодо вирішення висунутих вимог.

**Момент виникнення страйку** – це фактичне добровільне припинення виконання трудових обов'язків працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) у зв'язку з повною або частковою відмовою роботодавця виконати вимоги працівників.

**Моральна шкода** може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків.

**Моральний аспект трудового права** – норми трудового права забезпечують міру соціальної справедливості та свободи в сфері праці, реалізацію та захист визнаних світовою спільнотою економічних і соціальних прав людини.

## **Н**

**Навчання професійне** – це набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

**Навчання професійне зареєстрованих безробітних** – це професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

**Навчання професійне працівників** – це процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

**Навчання професійне працівників неформальне** – це набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання.

**Навчання професійне працівників формальне** – це набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка.

**Нагляд** здійснюється наглядовим органом за діяльністю посадових осіб і органів, що не перебувають у його підпорядкуванні; повноваження органу нагляду мають владний характер і чітко визначені в нормативно-правових актах; ці повноваження передбачають прийняття правоохоронного акта індивідуального значення, який містить вимогу усунути правопорушення або передбачає міру покарання (санкцію).

**Нагляд за дотриманням трудового законодавства** – це перевірка законності рішення роботодавця (уповноважених ним осіб).

**Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю державний** – це діяльність компетентних органів, спрямована на захист трудових прав працівників і роботодавців, під час здійснення якої зазначені органи попереджають та виявляють порушення законодавства про працю, притягують винних осіб до відповідальності.

**Надомна робота** – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю

закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

**Надомник** – це особа, що уклала трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються роботодавцем, або за рахунок його коштів.

**Надурочні роботи** – роботи понад встановлену тривалість робочого дня.

**Найгірші форми дитячої праці** – це усі форми рабства або практика, подібна до рабства, зокрема, продаж дітей та торгівля ними, боргова залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; використання, вербування або пропонування дитини для зайняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи порнографічних вистав; використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності; робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини.

**Наймані працівники** – фізичні особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації або у фізичної особи.

**Населення зайняте** – це особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у



загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

**Національна служба посередництва і примирення (НСП)** – це постійно діючий державний орган, який сприяє поліпшенню соціально-трудових відносин та запобіганню виникнення колективних трудових спорів, конфліктів, їх прогнозування та сприяння своєчасному вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів, конфліктів та здійснює свою діяльність у порядку, визначеному законом.

**Національна тристороння соціально-економічна рада** – це постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

**Невідповідність займаній посаді** – це нездатність працівника якісно виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, посадовою інструкцією та іншими локальними актами.

**Незалежний посередник** – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

**Ненормований робочий день** – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

**Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу**, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

**Неповна зайнятість** – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

**Неповний робочий час** – вид робочого часу, який менший від нормованого (менший за 40 годин на тиждень) і встановлюється за особистою угодою між працівником і роботодавцем.

**Неповнолітні** – особи, що не досягли вісімнадцяти років.

**Непрацездатність** – це певний стан здоров'я, що викликаний захворюванням або каліцтвом і при якому працівник не має можливості виконувати свої трудові функції або не здатний до трудової діяльності зовсім.

**Неформальне професійне навчання працівників** – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання.

**Нещасний випадок** – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю працівника або настала його смерть.

**Нічний час** – це час з 10 години вечора до 6 години ранку.

**Нове робоче місце** – робоче місце, яке створене у зв'язку із створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника.

**Норма виробітку** – встановлений обсяг робіт (кількість одиниць продукції) визначеної якості, що його повинен виконати (виробити) працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

**Норма обслуговування** – кількість знарядь праці, одиниць устаткування, виробничих та інших потужностей, що їх повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації протягом встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов. Особливою формою норми

обслуговування є норми управління, що визначають кількість працівників, підлеглих керівникові.

**Норма праці** – це встановлений для працівника обсяг роботи на годину, день (зміну), тиждень, місяць, рік, який він зобов'язаний виконати при нормальних умовах праці.

**Норма робочого часу** – це встановлена законом або колективним договором тривалість робочого часу за певний календарний період – день, тиждень, місяць, рік.

**Норма часу** – величина затрат робочого часу, встановлена для виконання одиниці роботи (продукції) працівником (групою працівників) відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов виробництва.

**Норма чисельності працівників** – кількість працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання визначених обсягів робіт (виготовлення одиниці продукції), виробничих або управлінських функцій протягом установленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

**Нормальна тривалість робочого часу працівників** – 40 годин на тиждень.

**Нормативні положення колективного договору** – це локальні норми права.

**Нормативно-правовий договір за трудовим правом** – це дво- або тристороння угода, що передбачає встановлення взаємних прав і обов'язків суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин з метою забезпечення узгоджених інтересів держави, роботодавців і працівника.

**Нормативно-правовий договір у трудовому праві** – це сукупність встановлених суб'єктами публічно-правових відносин загальнообов'язкових норм, які регулюють визначений нормативними актами обсяг соціально-трудова відносин з метою забезпечення узгоджених інтересів держави, роботодавців і працівників.

**Нормативно-правові акти локальні** – це акти, що приймаються для розв’язання тих або інших питань регулювання суспільних відносин в сфері праці, якщо в законодавстві не передбачено прямого регулювання.

**Норми диференціації трудового права спеціальні** – це трудові пільги (їх більшість), норми пристосування (в галузевій диференціації) і норми-винятки (пов’язані з трудовою специфікою), які дозволяють певним категоріям працівників з огляду на визначені підстави здійснювати основні їхні трудові права і обов’язки.

**Норми праці** – норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності працівників, що встановлюються відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

**Норми трудового права локальні** – це норми, що не виходять за певні межі, мають місцевий характер, властиві конкретній місцевості, середовищу.

**Нормування праці** – це складова частина (функція) управління виробництвом, що передбачає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) окремими працівниками і колективами працівників (бригадами) та встановлення на цій основі норм праці.

## **О**

**Об’єднання громадян** – це добровільне громадське формування, створене на основі єдності інтересів для спільної реалізації громадянами своїх прав і свобод.

**Об’єднання організацій роботодавців** – це неприбуткова організація роботодавців, яка об’єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців.

**Об’єкт соціального страхування** – страховий ризик та страховий випадок, із настанням яких у застрахованих осіб (членів їхніх сімей,

інших осіб) виникає право на страхові виплати та соціальні послуги відповідно до Закону залежно від видів соціального страхування.

**Об'єкт страхування від нещасного випадку** – це життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

**Об'єкт страхування на випадок безробіття** – страховий випадок, із настанням якого у застрахованої особи (члена її сім'ї, іншої особи) виникає право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг.

**Об'єкт трудових заохочувальних правовідносин** – це матеріальні та нематеріальні блага, які визначені у відповідних нормативно-правових актах як захід заохочення за встановлені трудові досягнення.

**Об'єкт трудового правопорушення** – це суспільні відносини, що складають зміст трудової дисципліни як елемента трудових правовідносин.

**Об'єктивна негативна матеріальна відповідальність** – це сукупність норм, які встановлюють матеріальні санкції за заподіяння матеріальної і/або немайнової шкоди стороні трудових правовідносин та можливість застосування засобів примусу для реалізації цих санкцій у випадку відмови від їх добровільного виконання.

**Об'єктивна негативна юридична відповідальність** – це форма примусу (санкція, передбачена в нормі) і засіб реалізації форми примусу (реалізації санкції).

**Об'єктивна позитивна матеріальна відповідальність у трудовому праві** – це сукупність норм, які передбачають майнові обов'язки однієї сторони трудових правовідносин, спрямовані на забезпечення майнових прав та виконання майнових обов'язків іншою стороною трудових правовідносин, та закріплюють матеріальні заходи заохочення за їх належне виконання.

**Об'єктивна позитивна юридична відповідальність** – це сукупність норм, що регулюють правомірну поведінку особи та передбачають заходи заохочення.

**Об'єктивна сторона трудового правопорушення** – це неправомірне діяння (протиправну поведінку чи бездіяльність) суб'єкта, шкідливі наслідки, а також причинний зв'язок між протиправною поведінкою правопорушника та шкідливими наслідками, що настали.

**Облік робочого часу** – це відомості про присутність працівника на роботі та відпрацювання ним встановленої тривалості робочого часу.

**Облік робочого часу підсумований** – це тривалість робочого часу за обліковий період в окремих галузях економіки, виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу.

**Облік робочого часу поденний** – це підрахування робочого часу протягом кожного дня.

**Обмежена матеріальна відповідальність** – це матеріальна відповідальність працівника за заподіяну роботодавцеві майнову шкоду в розмірі такої шкоди, але не більше ніж розмір середнього місячного заробітку такого працівника.

**Одинока мати** – мати, у актовому записі про народження дитини якої відомості про чоловіка як батька дитини внесені в установленому порядку за її вказівкою; мати дитини, батько якої помер, відповідно до рішення суду позбавлений батьківських прав, визнаний безвісно відсутнім або оголошений померлим, якщо ця дитина не була усиновлена іншим чоловіком.

**Оклад посадовий** – це фіксований розмір оплати праці працівника за виконання трудових (посадових) обов'язків певної складності за календарний місяць без обліку компенсаційних, стимулюючих і соціальних виплат.

**Оперативна перевірка** – це перевірка стану та організації робіт щодо дотримання законодавства про працю, охорону праці, яка проводиться державним інспектором чи іншою посадовою особою на визначеному об'єкті протягом робочого дня (зміни).

**Оплата праці** – це встановлена за домовленістю сторін (не нижче державного мінімуму) і передбачена колективним договором, угодами систематична винагорода працівника за виконувану роботу, обумовлену трудовим договором (контрактом); будь-яка винагорода чи будь-який заробіток, що обчислюються в грошах, встановлена угодою або національним законодавством, і яку в силу письмового або усного договору про найм роботодавець виплачує працівнику за працю, яка виконана або має бути виконана, чи за надані послуги, або такі, що мають бути надані.

**Оплата праці підвищена** – це виплати, які проводяться для працівників на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я.

**Орган профспілковий** – це орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження.

**Організації профспілки** – це організаційні ланки профспілки, визначені статутом профспілки, що діють у межах повноважень, наданих статутом та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

**Організаційна відокремленість** передбачає певну структуру управління, наявність системи бухгалтерського обліку, здатність здійснювати єдину волю.

**Організаційний аспект трудового права** – це наявність у відносинах між працівником і роботодавцем елемента влади-підпорядкування.

**Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці** – це конкретні види взаємодії суб'єктів соціального діалогу з метою забезпечення узгодженого регулювання трудових та пов'язаних з ними соціально-економічних відносин.

**Організація громадська** – це об'єднання громадян для задоволення й захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших

спільних інтересів. Такими об'єднаннями можуть бути професійні спілки; молодіжні, дитячі, спортивні організації; культурні, творчі й наукові товариства тощо.

**Організація роботодавців** – це громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів.

**Організований набір працівників** – одна з форм планового залучення працівників для виконання постійної або сезонної роботи на підприємствах, розташованих за межами їх постійного місця проживання.

**Орієнтація населення професійна** – це комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

**Освіта вища** – це рівень знань, що набувається у закладах вищої освіти на базі повної загальної середньої освіти і необхідний фахівцям вищої кваліфікації в різних галузях народного господарства, науки і культури.

**Освіта професійно-технічна** – це система підготовки кваліфікованих робочих кадрів для галузей народного господарства в професійно-технічних закладах освіти, тобто здобуття громадянами професій відповідно до їх здібностей, інтересів.

**Основна заробітна плата** – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки).

**Основне місце роботи** – місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору та визначене ним як основне згідно з поданою заявою (до відкликання) та відомостями, що обліковуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру на її підставі.



**Основні способи захисту прав і свобод** – це державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права; захист трудових прав працівників професійними спілками, самозахист працівниками трудових прав і свобод; судовий захист.

**Основною метою державного нагляду** є виявлення порушень та недоліків під час здійснення центральними органами виконавчої влади повноважень щодо контролю за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім податкових органів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування, а органи місцевого самоврядування – на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад.

**Особа без громадянства** – особа, яку жодна держава відповідно до свого законодавства не вважає своїм громадянином.

**Особа з інвалідністю** – 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 її соціальний захист; повнолітня особа зі стійким обмеженням життєдіяльності, якій в порядку, визначеному законодавством, встановлено інвалідність.

**Особа посадова** – це особа, яка постійно або тимчасово здійснює функції представника влади, а також обіймає на підприємстві, установі, організації посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розподільчих або адміністративно-господарських обов'язків або виконує такі обов'язки за спеціальними повноваженнями.

**Особа працездатна** – це особа віком від 16 років, яка проживає на території України і за станом здоров'я здатна до активної трудової діяльності.

**Особа самозайнята** – це особа, що є власником засобів виробництва, сама організує свою працю і управляє нею, здатна створювати робочі місця іншим фізичним особам відповідно до діючого законодавства, тобто здійснює трудову, підприємницьку та іншу діяльність в умовах самоорганізації виробництва і самоуправління працею.

**Особи застраховані** – це наймані працівники, а у випадках, передбачених законодавством, також інші особи (громадяни України, іноземці, особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України), на користь яких здійснюється страхування на випадок безробіття.

**Особи зі зниженою працездатністю** – це особи зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, створює потребу в соціальній допомозі й посиленому соціальному захисті таких осіб з боку держави.

**Особи працездатного віку** – це особи віком від 16 років, які не досягли пенсійного віку, встановленого Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

**Особлива охорона праці жінок** – це встановлена спеціальними нормами (на додаток до загальних норм охорони праці) система правових заходів, що забезпечує, з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму, його материнської функції безпеку умов роботи для організму матері (майбутньої матері) та її потомства.

**Особлива охорона праці молоді** – це система спеціальних норм (на додаток до загальних), які надають молоді (особливо підліткам до 18 років) трудові пільги по робочому часу, захисту від важких, шкідливих і небезпечних умов праці, яка дозволяє молоді безпечно для організму, психіки трудитися і поєднувати роботу на виробництві з продовженням освіти.

**Особлива частина трудового права** – це сукупність норм трудового права, що регулюють певні види однорідних відносин.

**Особливості методу правового регулювання трудового права** – це поєднання централізованого і локального регулювання суспільних відносин у сфері праці; поєднання договірної, рекомендаційної та імперативної способів регулювання; участь працівників у правовому регулюванні праці через трудові колективи, профспілкові або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи; свобода вибору сторін при укладенні трудового договору з підляганням їх у процесі праці правилам внутрішнього трудового розпорядку; наявність специфічних способів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків.

**Особливості нормотворчої функції МОП** – це участь представників роботодавців та найманих працівників у розробці та прийнятті конвенцій та рекомендацій, а також системний та регулярний їх перегляд у зв'язку з втратою ними своєї актуальності.

**Охорона материнства нормами трудового права** – це система 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.

**Охорона праці** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

**Охорона праці в широкому розумінні** – це сукупність правових норм, що охоплюють увесь комплекс питань застосування праці й приналежних до різних інститутів трудового права (трудоного договору, робочого часу і часу відпочинку та ін.). До них належать норми, які забороняють необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу, обмежують переведення та звільнення працівників, встановлюють граничну тривалість робочого часу, регламентують час

відпочинку та багато інших, спрямованих на створення сприятливих загальних умов трудової діяльності.

**Охорона праці як інститут трудового права** – це сукупність правових норм, що регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності шляхом встановлення безпечних і здорових умов праці.

**Охорона праці як міжгалузева правова категорія** – сукупність норм, яка охоплює не тільки норми інституту охорони праці, але й відповідні норми інших галузей права, які спрямовані на забезпечення охорони праці громадян.

**Охорона праці як принцип трудового права** – це засаднича ідея, яка відображає зміст усіх норм трудового права, які своєю сутністю спрямовані на охорону здоров'я та працездатності працівників. У цьому значенні охорона праці є галузевим правовим принципом, оскільки відображає його соціальну спрямованість на захист трудових прав працівників.

## П

**Пакт про неконкуренцію** – це частина трудового договору, яка накладає на працівника обов'язок певний строк не конкурувати з колишнім наймачем, протягом певного строку (від 1 до 5 років) при найманні на аналогічне підприємство, створенні аналогічного підприємства та ділових стосунках з клієнтами попереднього роботодавця, не розголошувати інформацію про попередню роботу.

**Первинна організація профспілки** – добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти.

**Переведення на іншу роботу** – це будь-які зміни трудової функції працівника (спеціальності, кваліфікації, посади), а також зміни інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були

викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві і вимагають згоди працівника; доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації або посаді, що обумовлені трудовим договором.

**Переведення на іншу роботу в разі простою тимчасове** – це переведення на іншу роботу в тій же організації або в іншу організацію в разі тимчасового призупинення роботи з незалежних від працівника причин.

**Переведення на іншу роботу, яке потребує згоди працівника** – це доручення йому роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому відсутні зміни в організації виробництва і праці.

**Переведення на легшу роботу** – надання роботодавцем відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку легшої роботи працівникові, який не може виконувати роботу, визначену трудовим договором за станом здоров'я.

**Перевірка атестаційна** – це різновид оцінки працівників, їх трудової діяльності з власною специфікою і критеріями оцінювання.

**Перевірка під час прийняття на роботу** – це визначення відповідності професійних, кваліфікаційних, ділових якостей особи вимогам до працівників, що виконують відповідні роботи або займають відповідні посади роботодавцем у формі тестування та співбесіди з претендентом на робоче місце або посаду.

**Перевірка підприємств, установ, організацій комплексна** – це всебічна і детальна перевірка (ревізія) додержання законодавства про працю, стану безпеки і умов праці на підприємстві.

**Перевірка підприємств, установ, організацій оперативна** – це перевірка стану і організації робіт щодо дотримання законодавства про працю, охорони праці, що проводиться державним інспектором чи іншою посадовою особою на визначеному об'єкті протягом робочого дня (зміни).

**Перевірка підприємств, установ, організацій цільова** – це перевірка на підприємстві конкретних питань законодавства про працю для поглибленого їх вивчення, що проводиться одним державним інспектором чи групою державних інспекторів протягом робочого дня (зміни) або декількох днів.

**Переміщення** – виконання працівником роботи на тому ж підприємстві, в установі, організації на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

**Перенесення початку проведення страйку** – це рішення органу (повноважного представника), уповноваженого згідно з чинним законодавством представляти інтереси працівників, загальними зборами (конференцією) працівників, про перенесення часу або дати початку фактичного припинення виконання трудових обов'язків працівниками підприємства, установи, організації із попередженням про це роботодавця.

**Перепідготовка** – це навчання працівників, які вже мають професію, з метою здобуття нової.

**Перепідготовка робітників** – це професійне (професійно-технічне) навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

**Перепрофілювання підприємства** – зміна технології виробничого процесу для випуску нової продукції (виконання робіт, надання послуг) або модернізація виробництва продукції, яка раніше вироблялася на цьому підприємстві.

**Перетворення юридичної особи** – це така форма реорганізації, при якій змінюється організаційно-правова форма юридичної особи або форма власності.

**Підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців** здійснюється з метою набуття ними нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань.

**Підвищення кваліфікації робітників** – це професійне (професійно-технічне) навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички відповідно до вимог виробництва чи сфери послуг.

**Підвищення кваліфікації** – підвищення рівня готовності особи до виконання її професійних завдань та обов'язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки шляхом набуття нових знань і вмінь у межах професійної діяльності або галузі знань; це професійне навчання, спрямоване на послідовне вдосконалення професійних знань, навиків і умінь з уже набутої професії.

**Підвідомчість** – це визначена законодавством компетенція відповідних органів щодо розгляду і вирішення трудових спорів.

**Підзаконний нормативно-правовий акт як формальне джерело трудового права і законодавства** – це будь-який юридичний документ, що видається компетентними органами державної влади, органами місцевого самоврядування чи іншими уповноваженими на це суб'єктами в межах їх компетенції, який містить загальнообов'язкові правові норми, що врегульовують трудові та тісно пов'язані із ними відносини, має меншу юридичну силу ніж закон та приймається на виконання, уточнення, деталізацію і розвиток норм останнього.

**Підприємницька діяльність у контексті трудового права** – це діяльність з метою отримання прибутку фізичних осіб-підприємців та юридичних осіб, що пов'язана з реалізацією ними на основі трудового договору права найму працівників та обов'язку забезпечити соціальні гарантії щодо використання їх праці.

**Підприємство з іноземними інвестиціями** – підприємство (організація) будь-якої організаційно-правової форми, створене відповідно до законодавства України, іноземна інвестиція в статутному капіталі якого, за його наявності, становить не менше 10 відсотків.

**Підстава для виникнення колективного трудового спору** – неврегульовані шляхом переговорів розбіжності між суб'єктами

соціально-трудових відносин. Вирішення спору відбувається на основі примирної процедури.

**Підстава для виникнення колективної трудової розбіжності** – дія однієї із сторін трудових відносин, що спонукає до виникнення непорозумінь між найманими працівниками та роботодавцем, які стосуються предмета трудових відносин.

**Підстава для дисциплінарної відповідальності** – це дисциплінарний проступок, склад якого включає суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт і об'єктивну сторону.

**Підстава для матеріальної відповідальності** – це трудове майнове правопорушення, тобто винне порушення однією зі сторін трудового договору своїх обов'язків, що призвело до заподіяння майнової шкоди іншій стороні.

**Підстава для матеріальної відповідальності роботодавця** – це порушення роботодавцем прав працівника, внаслідок якого працівникові заподіяно матеріальну або моральну шкоду.

**Підстави для виникнення трудових відносин** – це укладення трудового договору, обрання на посаду, обрання за конкурсом, призначення на посаду або затвердження на посаді, судового рішення, фактичного допущення працівника до роботи.

**Підтвердження кваліфікації працівників** – процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації.

**Підходяща робота для безробітного** – це робота, яка відповідає його освіті, професії/професіям (спеціальності/спеціальностям), кваліфікації, а також набутому особою за період своєї трудової діяльності досвіду роботи, враховує транспортну доступність, встановлену розпорядженням голови місцевої державної адміністрації або рішенням виконавчого органу відповідної ради та відповідає рівню заробітної плати.



**Поведінка аморальна** – це дії, вчинки людей, які не відповідають системі норм, оцінок, традицій, санкцій, зразків поведінки, офіційно визнаних або фактично існуючих у суспільстві.

**Повідомна реєстрація** – це подання сторонами колективної угоди (колективного договору) органу реєстрації примірника угоди (договору) разом із додатками з метою оприлюднення інформації про укладення угод (договорів), внесення до них змін і доповнень.

**Повна зайнятість** – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

**Повноваження трудового колективу** – це закріплені за ним законом певні дії, у тому числі права та обов'язки з управління підприємством, організацією та колективом через механізм його самоврядування.

**Поділ юридичної особи** – це така форма реорганізації, за якої юридична особа припиняється, а всі права і обов'язки у відповідних частинах переходять до двох і більше утворених у результаті реорганізації юридичних осіб.

**Позитивний аспект трудового права** – це система правових норм, що встановлюють трудові права і гарантії їх реалізації.

**Поновлення страйку** – це фактичне добровільне припинення трудових обов'язків працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) після призупинення страйку у зв'язку з повною або частковою відмовою роботодавця виконати вимоги працівників протягом встановленого працівниками строку.

**Попередження про розірвання трудового договору** – це обов'язкова умова розірвання з ініціативи працівника трудового договору, укладеного на невизначений строк і в інших випадках, передбачених трудовим законодавством.

**Порушення грубе** – це таке порушення трудових обов'язків, яке завдало або могло завдати значної шкоди.

**Порушення трудової дисципліни (дисциплінарний проступок)** – це невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов’язків (порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкцій, положень, наказів адміністрації, технічних правил).

**Посада** – це певна компетенція працівника, тобто коло його обов’язків, відповідальності в межах підприємства.

**Посада державної служби** – визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов’язками.

**Посадова особа суб’єкта господарювання** – працівник суб’єкта господарювання, який відповідним наказом керівника призначається відповідальним за стан дотримання законодавства про охорону навколишнього природного середовища на цьому суб’єкті господарювання або, у разі відсутності такого працівника, – керівник та (або) власник суб’єкта господарювання.

**Посадова особа юридичної особи** – фізична особа – голова або член наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор, а також голова та члени іншого органу юридичної особи, якщо утворення такого органу передбачено статутом або іншим статутним документом такої юридичної особи.

**Посвідчення застрахованої особи в системі загальнообов’язкового державного соціального страхування** – спеціальний документ у вигляді електронної смарт-картки з візуальними персоніфікованими ознаками, який забезпечує документування, збереження і використання індивідуальної інформації про набуті застрахованою особою права у сфері загальнообов’язкового державного соціального страхування, на якому може зберігатися інша інформація для забезпечення захисту прав застрахованих осіб на отримання коштів та послуг за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням.

**Посередник незалежний** – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню

переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

**Посередництво** – це самостійна форма участі незалежного посередника у вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів, що в обов'язковому порядку використовується упродовж всієї процедури вирішення спорів і конфліктів.

**Послуги з посередництва у працевлаштуванні** – пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів).

**Потенціал трудовий** – це наявність і передбачувані в майбутньому трудові можливості країни, регіону.

**Потенційний конфлікт інтересів** – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

**Права на працю осіб зі зниженою працездатністю у вузькому розумінні** – це сукупність вчинюваних державою заходів з метою повної реалізації права на працю осіб зі зниженою працездатністю.

**Права на працю осіб зі зниженою працездатністю у широкому розумінні** – це право особистості – члена суспільства, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вони вільно обирають або на яку вільно погоджуються.

**Правила** – нормативно-правовий акт, який конкретизує нормативні приписи загального характеру з метою регулювання поведінки суб'єктів правовідносин у певних галузях і вирішує процедурні питання.

**Правила внутрішнього трудового розпорядку** – це локальний нормативний акт, що регламентує відповідно до КЗпП та інших нормативних актів порядок прийому та звільнення працівників, основні права, обов'язки і відповідальність сторін трудового договору, режим роботи, час відпочинку, застосовувані до працівників заходи

заохочення і стягнення, а також інші питання регулювання трудових відносин у певного роботодавця.

**Правила внутрішнього трудового розпорядку галузеві** – це акти, які враховують специфіку галузі відносно режиму праці й відпочинку, обов'язків працівників та затверджуються міністерствами і відомствами за погодженням з відповідними профспілковими органами.

**Правила внутрішнього трудового розпорядку локальні** – це акти, які приймаються на конкретному підприємстві, в установі, організації та затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і профспілкового комітету.

**Право громадян України на працю** – це право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, зокрема право на вільний вибір професії, роду занять і роботи.

**Право на працю** – це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

**Право на роботу** – це надане державою право, яке набувається з досягненням людиною певного віку і залежить від громадянства, статі, стану здоров'я та інших чинників, обумовлених законодавством.

**Правове регулювання праці міжнародне** – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві.

**Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників** – система взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів, таких як наявність у особи права на захист; правові принципи; норми трудового права; галузеві правовідносини; трудові права та законні інтереси працівників; правові форми захисту; юридичні факти, повноважні на захист трудових прав та правомірних інтересів суб'єкти; що свідчать про

порушення права; правові способи захисту порушених прав та інтересів; правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів; акти самозахисту.

**Правовий статус** – це визнані Конституцією і законами права і обов'язки.

**Правовий статус працівника (трудоправовий статус особи)** – це встановлена нормами трудового законодавства система прав та обов'язків фізичної особи, що визначає її місце та роль у трудових відносинах.

**Правовідносини** – це врегульовані нормами права суспільні відносини, що виражаються в конкретному зв'язку між правомочними і зобов'язаними суб'єктами – носіями суб'єктивних юридичних прав, обов'язків, повноважень і відповідальності – і забезпечуються державою.

**Правовідносини з розгляду трудових спорів і конфліктів процесуальні** – це специфічні відносини між сторонами, які сперечають або конфліктують, і відповідним юрисдикційним органом, спрямовані на захист трудових прав або реалізацію законних трудових інтересів однією зі сторін.

**Правовідносини трудові** – це індивідуальні трудові відносини з використання непримусової найманої праці, які виникають на підставі трудового договору, а також правовідносини працевлаштування, навчання і перекваліфікації, колективні трудові правовідносини (у складі яких перебувають відносини громадського контролю за дотриманням трудового права) та правовідносини з вирішення трудових спорів.

**Правовідношення трудове** – це добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем (організацією) з приводу його праці, у зв'язку з якою працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію з певної спеціальності, кваліфікації (посади) на цьому виробництві, а роботодавець зобов'язується оплачувати йому за його трудовий внесок і забезпечувати умови праці відповідно до законодавства, колективного і трудового договору.

**Правоздатність** – це природна властивість (стан) особи, яка полягає у здатності мати права та обов'язки і є рівною для всіх, незалежно від сфери правового регулювання суспільних відносин.

**Правоздатність юридичної особи як суб'єкта трудового права** – це здатність мати трудові права і обов'язки, необхідні для досягнення мети і завдань, які визначені у її статуті, та здатність мати інші трудові права і обов'язки для забезпечення інтересів суспільства.

**Правонаступництво у трудових відносинах** – це продовження трудових відносин з працівниками в разі зміни власника юридичної особи, злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення юридичної особи-роботодавця, а також у разі фіктивної ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту ж діяльність, що проводилася ліквідованою юридичною особою.

**Правопорушення трудове** – це винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником.

**Правосуб'єктність** – це сукупність таких основних властивостей особи як правоздатність і дієздатність, а також загальні права і обов'язки.

**Правосуб'єктність роботодавця-юридичної особи трудова** – це здатність та можливість бути суб'єктом трудових правовідносин і набувати необхідні для виконання своїх статутних цілей та організації праці працівників права і обов'язки.

**Правосуб'єктність суб'єктів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства** – це здатність мати права й обов'язки у сфері нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, реалізовувати їх і наявність суб'єктивних прав і обов'язків.

**Правосуб'єктність трудова** – це необхідна передумова вступу суб'єкта трудового права у трудові чи тісно пов'язані з ними правовідносини.

**Практика судова** – це результат діяльності суддів, що складається у процесі застосування права при вирішенні юридичних справ.

**Працевлаштування** – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

**Працевлаштування у вузькому значенні** – це форми трудової діяльності, які встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування.

**Працевлаштування у широкому значенні** – це всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо.

**Працевлаштування як вид трудових відносин** – це відносини щодо пошуку підходящої особі роботи за трудовим договором та сприяння у самостійному пошуку особою роботи шляхом надання їй інформації, консультації та професійного навчання органами працевлаштування.

**Працездатна молодь** – громадяни України віком від 15 до 28 років.

**Працездатні особи** – особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності.

**Працездатність** – це показник потенційної можливості працівників виконувати свою роботу на заданому рівні ефективності протягом певного часу.

**Працівник** – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

**Працівник молодий** – це громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої

влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

**Працівник найманий** – це фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації або у фізичної особи.

**Працівник сільськогосподарський** – це працівник, який перебуває у трудових відносинах з сільськогосподарським товаровиробником.

**Працівник, зайнятий неповний робочий час** – це особа, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають в порівнянній ситуації.

**Працівники із сімейними обов'язками** – це мати, батько, опікун, піклувальник чи інший член сім'ї.

**Працівники сезонні** – це особи, з якими укладено трудовий договір на певний сезон.

**Працівники тимчасові** – це особи, які прийняті на роботу на термін до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників – до чотирьох місяців.

**Працівники-іммігранти молоді** – це дієздатні особи віком від 18 до 35 років, які іммігрують в Україну з метою працевлаштування та одержання прибутку і користуються відповідними пільгами, встановленими трудовим законодавством держави перебування.

**Праця** – це цілеспрямована діяльність людини, яка реалізує свої фізичні та розумові здібності для отримання певних матеріальних або духовних благ.

**Праця дитяча** (згідно з міжнародними стандартами у сфері праці) – це праця, що шкодить добробуту дітей, заважає їхній освіті, розвитку та майбутньому професійному становленню.



**Праця кваліфікована** – це складна праця, що вимагає спеціальної підготовки, наявності у працівника навиків, умінь та знань для виконання певних видів робіт.

**Праця примусова** – це будь-яка робота (служба), яка здійснюється без вільного волевиявлення працівників, загрожує їхньому життю чи здоров'ю, із застосуванням насильства, погроз покарання особою (органом), до компетенції якої належить організація праці; це праця, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо.

**Праця примусова чи обов'язкова** – це будь-яка робота чи служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, робота, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

**Працею примусовою чи обов'язковою не вважається** (згідно з Конвенцією МОП № 29 “Про примусову чи обов'язкову працю”) будь-яка робота чи служба, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу й застосовують для робіт суто воєнного характеру; будь-яка робота чи служба, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни; будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державної влади та що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств; будь-яка робота чи служба, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от: пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення; дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу його членами та які, тому можуть вважатися

звичайними громадянськими обов'язками членів колективу за умови, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

**Праця примусова чи обов'язкова не є** (згідно з Міжнародним пактом про громадянські і політичні права 1966 р.) позбавленням волі як покарання за злочин, що зв'язане з каторжними роботами за вироком компетентного суду, який призначив таке покарання; робота чи служба, яку, як правило, повинна виконувати особа, яка перебуває в ув'язненні на підставі законного розпорядження суду, або особа, умовно звільнена від такого ув'язнення; будь-яка служба військового характеру, а в тих країнах, де визнається відмовлення від військової служби з політичних чи релігійно-етичних мотивів, будь-яка служба, передбачена законом для осіб, які відмовляються від військової служби з таких мотивів; будь-яка служба, обов'язкова у випадках надзвичайного становища або лиха, що загрожують життю чи благополуччю населення; будь-яка робота чи служба, які входять до звичайних громадських обов'язків.

**Праця як економічна категорія** – це процес впливу на природні і матеріальні ресурси.

**Предмет індивідуального трудового спору** – це розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших угод між працівником і роботодавцем тощо.

**Предмет соціального діалогу** – це всі питання трудової і соціально-економічної сфер, крім питань, для яких встановлений особливий порядок їхнього врегулювання (встановлюються імперативними правовими нормами, віднесені до компетенції відповідних органів і т. ін.).

**Предмет трудового права** – це комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами та які існують для забезпечення функціонування останніх.

**Предмет індивідуального трудового конфлікту** – це визнання нового права, захист інтересу працівника.

**Предмет правового регулювання зарубіжного трудового права** – це наймана праця.

**Представник профспілковий** – це керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу.

**Представники роботодавців** – це об'єднання та спілки роботодавців чи інші уповноважені роботодавцями органи (представники).

**Представництво** – це форма, через яку профспілки здійснюють своє соціальне призначення – виражати і захищати права та законні інтереси працівників.

**Представництво у трудових відносинах** – це засіб захисту трудових прав працівників, прав і законних інтересів роботодавців.

**Преміювання** – це виплата працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів праці та їх заохочення.

**Премія** – це додаткова винагорода стимулюючого характеру, що виплачується понад встановлений розмір посадового окладу за успіхи в роботі.

**Привід виникнення колективних трудових розбіжностей** – це дія, що безпосередньо спонукає до виникнення спору, але не породжує його сама собою.

**Придатність професійна** – це наявність професійно важливих якостей та властивостей, у сукупність яких входять індивідуальні властивості людини, що визначають особливості її сприйняття, уваги, інтелекту, її емоціональні та вольові якості, знання, уміння, навички. Визначальною ознакою професійної придатності людини є її здатність здійснювати професійну діяльність.

**Приєднання юридичної особи** – це така форма реорганізації, яка передбачає припинення діяльності однієї або декількох юридичних осіб і передачу всіх прав і обов'язків іншій юридичній особі.

**Призупинення дії трудового договору** – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

**Призупинення страйку** – це тимчасове повернення працівників до виконання своїх трудових обов'язків із письмовим попередженням про це роботодавця та Національної служби посередництва і примирення.

**Примирення** – це безпосередні переговори між конфліктуючими сторонами в особі своїх представників з метою досягнення згоди в колективному трудовому конфлікті, який виник; це мета, до якої прагнуть сторони у процесі розв'язання колективного трудового спору.

**Примирна комісія** – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

**Примус у трудовому праві правовий** – це передбачений нормами трудового права примусовий вплив на суб'єктів трудових і пов'язаних з ними відносин, що виражається в застосуванні до них заходів, пов'язаних з обмеженням їх правового положення.

**Примусова праця** – це виконання роботи без попереднього надання згоди, що може здійснюватися під загрозою застосування фізичного та психічного насильницького впливу.

**Принципи** (лат. principium) – це основа, засада, вихідні положення, на яких ґрунтується право як система норм.

**Принципи права загальноправові** – це засадничі ідеї, які поширюються на всі галузі права, таким чином сприяючи єдності й стабільності системи права та конкретизуються в міжгалузевих, галузевих принципах і принципах інститутів.

**Принципи розгляду трудових спорів** – це основні положення, які лежать в основі встановлення і застосування процедури їх вирішення.

**Принципи трудового права галузеві** – це засадничі ідеї, які визначають зміст і спрямованість норм трудового права за допомогою яких здійснюється правове регулювання якісно однорідних суспільних відносин, які визначені предметом правового регулювання цієї галузі права.

**Принципи трудового права допоміжні** – це засадничі ідеї, які визначають сутність норм усередині інститутів трудового права України.

**Принципи трудового права основні** – це засадничі ідеї, які лежать в основі змісту норм, якими регулюються трудові і тісно пов'язані із трудовими відносини.

**Принципи трудового права України** – це засадничі ідеї існування трудового права, які визначають зміст і спрямованість його норм за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових і тісно пов'язаних із трудовими відносин, й характеризуються суспільною значущістю, регулятивністю, системністю, взаємоузгодженістю, загальнообов'язковістю, універсальністю, стабільністю, предметною визначеністю.

**Принципи юридичного права загальнолюдські** – це юридичні засади, ідеали, які зумовлюються певним рівнем всесвітнього розвитку цивілізації, втілюють найкращі, прогресивні здобутки правової історії людства й широко визнані в міжнародних нормативних документах.

**Припинення страйку** – це повне повернення працівників до виконання своїх трудових обов'язків після письмового повідомлення про це роботодавця органом (повноважним представником), який керував страйком.

**Припинення трудового договору** – це найбільш широке за об'ємом поняття, яке охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства в зв'язку зі смертю та ін.

**Припис** – обов’язкова для виконання у визначені строки письмова вимога посадової особи органу державного нагляду (контролю) суб’єкта господарювання щодо усунення порушень вимог законодавства.

**Причини виникнення колективних трудових розбіжностей** – це негативні фактори навколишньої дійсності, які призводять до порушення прав суб’єктів трудових відносин.

**Причини виникнення трудових спорів** – це ті юридичні факти, які безпосередньо викликали розбіжності між працівником (працівниками) і роботодавцем.

**Причини нещасних випадків в організаціях** – це випадковості, небезпечні умови та небезпечні дії з боку працівників.

**Причини страйку об’єктивні** – це такі причини, як відсутність у керівництва необхідних професійних знань, що забезпечували б виконання статутних завдань і розвиток виробництва, невміння працювати в жорстких умовах ринку, а також брак маркетингових досліджень, що спричиняє погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрату попиту на його продукцію тощо.

**Причини страйку суб’єктивні** – це такі причини, які пов’язані з неуважним ставленням роботодавця до потреб працівників, з байдужістю до їхніх вимог, з використанням коштів підприємства у власних цілях.

**Причини трудових спорів об’єктивні** – це обставини організаційного плану: недостатній рівень організації праці, низький рівень забезпечення захисту трудових прав і законних інтересів працівників; причини соціально-економічного характеру: фінансові труднощі підприємств, які не дозволяють своєчасно виплачувати заробітну плату, надавати працівникам передбачені законодавством або колективним договором пільги, у тому числі на соціально-побутове обслуговування та на охорону праці.

**Причини трудових спорів суб’єктивні** – це порушення законодавства про працю роботодавцями, неоднозначне тлумачення норм трудового права суб’єктами трудових правовідносин, помилки

однієї із сторін спору про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних трудових правовідносин.

**Причини трудових спорів юридичні** – це суперечності в законодавстві про працю; недостатня доступність законодавства про працю для роботодавця, а також для працівників та їх неналежна обізнаність.

**Причинний зв'язок смерті з професійним захворюванням (отруєнням) або трудовим каліцтвом** – зв'язок, який можна встановити між перебігом професійних захворювань (отруєнь) або наслідками трудового каліцтва з урахуванням форми, стадії, тяжкості функціональних порушень, розвитку ускладнень за життя, патоморфологічними та гістологічними змінами в органах та системах організму, що виявлені під час розтину, та настанням смерті.

**Прогалини в трудовому праві** – це повна або часткова відсутність правового регулювання тієї сфери суспільних відносин, яка об'єктивно вимагає регламентації нормами трудового права України і не може нормально функціонувати без обов'язкових для виконання юридичних норм.

**Програма розвитку працівника** – це перелік заходів, спрямованих на отримання працівником додаткових знань та навичок у роботі, вдосконалення його мотиваційних спрямувань та особистих якостей, а також на кар'єрні пересування працівника.

**Прогоул** – це відсутність працівника без поважних причин на своєму робочому місці як протягом усього робочого дня, так і більше 3 годин безперервно або сумарно протягом робочого дня, наприклад, у випадку самовільного використання без погодження з роботодавцем днів відгулів, чергової відпуски, залишення роботи до закінчення строку трудового договору або періоду часу, який працівник зобов'язаний відпрацювати за державним направленням після закінчення вищого навчального закладу.

**Прогоул вимушений** – це час, протягом якого працівник був позбавлений можливості працювати з вини роботодавця.

**Продуктивна зайнятість** – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

**Прожитковий мінімум** – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

**Простій** – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

**Проступок аморальний** – це такі випадки порушення суспільної моралі, які негативно впливають на виконання працівником своїх виховних функцій. До них належать поява працівника, що виконує виховні функції, в нетверезому стані у громадському місці, втягнення неповнолітніх у пияцтво, негідна поведінка в побуті тощо.

**Проступок дисциплінарний** – це протиправне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків.

**Протиправна поведінка** – це така поведінка (дія або бездіяльність) працівника, коли він не виконує свої трудові обов'язки, встановлені законами, постановами уряду, правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказами чи розпорядженнями роботодавця.

**Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація)** – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом.

**Професійна кваліфікація** – визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що



дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність.

**Професійна компетентність** – здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов’язків, навчання, професійного та особистісного розвитку.

**Професійна орієнтація населення** – це комплекс взаємопов’язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

**Професійна спілка (профспілка)** – добровільна неприбуткова громадська організація, що об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

**Професійне захворювання** – захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлено виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов’язаних з роботою.

**Професійне навчання** – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

**Професійне навчання зареєстрованих безробітних** – професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок, забезпечення продуктивної зайнятості безробітних, підвищення їх професійної мобільності та конкурентоспроможності на ринку праці, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

**Професійне навчання працівників** – процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних

навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

**Професійне навчання працівників на виробництві** – це навчання, спрямоване на підвищення якості професійного складу працівників роботодавців різної форми власності та підпорядкування, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивної праці та ефективної зайнятості.

**Професійний розвиток** – безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей.

**Професійний стандарт** – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

**Професійні кваліфікаційні групи** – групи професій робітників і посад службовців, сформовані з урахуванням сфери діяльності на основі вимог до професійної підготовки та рівня кваліфікації, які необхідні для здійснення відповідної професійної діяльності.

**Професійні спілки** – це добровільні громадські організації, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, з метою представництва, здійснення та захисту їх трудових, соціально-економічних й інших прав та інтересів.

**Професія (вид занять)** – це сукупність близьких за трудовими функціями видів трудової діяльності, що можуть вимагати певної професійної та/або освітньої кваліфікації працівника.

**Профільовання** – система оцінки ступеня мотивації до праці особи, яка шукає роботу, чи безробітного, попиту на їх професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та

визначення обсягу і видів послуг, що надаватимуться з метою їх інтеграції до ринку праці.

**Профспілковий орган** – орган, створений згідно зі статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження.

**Профспілковий представник** – керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу.

**Процедури примирні** – це особливий спосіб вирішення колективного трудового спору без припинення роботи шляхом пошуку взаємоприйнятної для сторін рішення щодо конфліктної ситуації.

**Процес трудовий юрисдикційний** – це вид юридичного процесу, який знаходить свій прояв у юридичній діяльності, здійснюваній в межах трудових правовідносин, пов'язаній із застосуванням норм трудового права уповноваженими суб'єктами при розгляді та вирішенні трудових спорів, притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

**Пряма дійсна шкода** – це втрати, погіршення або пониження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації зробити витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей або зробити зайві виплати (наприклад, нестача, ушкодження цінностей, витрати на ремонт зіпсованого майна, штрафні санкції за невиконання господарських зобов'язань).

**Пряма дійсна шкода (під час виконання обов'язків військової служби або службових обов'язків)** – збитки, завдані військовій частині, установі, організації, закладу шляхом знищення, пошкодження, створення нестачі, розкрадання або незаконного використання військового та іншого майна, погіршення або зниження його цінності, а також витрати на відновлення чи придбання військового та іншого державного майна замість пошкодженого або втраченого, надлишкові виплати під час виконання обов'язків військової служби або службових обов'язків.

**Пряме підпорядкування** – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

## **Р**

**Реальний конфлікт інтересів** – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

**Регулювання зайнятості державне** – це формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття.

**Регулювання оплати праці державне** – це законодавче регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, а також інших державних норм і гарантій; встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, а також шляхом встановлення податків на доходи працівників.

**Регулювання оплати праці державно-нормативне** – це спосіб визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі прийняття певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади.

**Реєстр кваліфікацій** – це автоматизована система збирання, верифікації, оброблення, зберігання та захисту інформації про кваліфікації.

**Режим з вахтовим методом організації робіт** – це особлива форма організації робіт, що передбачає використання трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденне перевезення працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання неможлива.

**Режим змінної роботи** – це розподіл норми робочого часу, за якої працівники чергуються в змінах рівномірно.

**Режим роботи з роздробленим робочим днем** – це розподіл норми робочого часу, який вводиться в таких галузях, де обсяг робіт нерівномірно розподіляється протягом дня (наприклад, водії міського транспорту, робота яких інтенсивна вранці та увечері, у часи пік, вдень же водії відпочивають; для тваринників час годівлі і доїння корів призначається у певний час) зі збереженням встановленої тривалості робочого дня.

**Режим робочого часу** – це розподіл норми робочого часу протягом конкретного календарного періоду.

**Режим робочого часу гнучкий** – це період часу, коли працівник зобов'язаний перебувати на своєму робочому місці та має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також час використання, в межах цього часу, перерви для відпочинку і харчування.

**Резидент Дія.Сіті** – юридична особа, яка відповідно до Закону набула статусу резидента Дія.Сіті та згідно з інформацією, що міститься в реєстрі Дія.Сіті, перебуває в зазначеному статусі.

**Реінтеграція в суспільство трудового мігранта** – комплекс соціальних, правових, економічних та інших заходів, спрямованих на сприяння адаптації в суспільстві трудових мігрантів і членів їхніх сімей після повернення з держави перебування.

**Рекомендація МОП** – це побажання, пропозиції ввести відповідні норми в національне законодавство, яке доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми, та не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована.

**Рекреація професійна** (від лат. recreato – відновлення) – це відпочинок з метою відновлення працівником сил, морального стану, енергії, які витрачені у процесі трудової діяльності та потрібні для кваліфікованого виконання своїх службових обов'язків.

**Релаксація** (від лат. relaxatio – зменшення, ослаблення) – це розслаблення, зняття психічної напруги, спрямоване на підвищення працездатності працівників розумової та фізичної праці, зниження нервової напруги, покращання самопочуття та настрою.

**Реорганізація** – це спосіб припинення юридичної особи, який передбачає перехід усіх прав і обов'язків до новоутвореної юридичної особи.

**Реорганізація підприємства** – припинення діяльності підприємства шляхом злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення з наступним переходом до новостворених підприємств усіх майнових прав та обов'язків колишнього підприємства.

**Республіканська, регіональна, обласна, місцева, інші організації профспілки** – добровільні об'єднання первинних профспілкових організацій однієї профспілки, що діє на відповідній території (Автономної Республіки Крим, однієї області, одного міста, району, села).

**Ресурси трудові** – це загальна чисельність наявного працездатного населення на території країни, адміністративної територіальної одиниці або на підприємстві.

**Ризик страховий** – це обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок.

**Ризики соціальні** – це чинники порушення нормального соціального становища людей внаслідок ушкодження здоров'я, втрати працездатності або безробіття, що супроводжуються настанням для зайнятого населення матеріальної незабезпеченості через втрату заробітку, понесення додаткових витрат, пов'язаних із лікуванням, а для сім'ї – із втратою джерела доходу у випадку втрати годувальника.

**Ринок праці** – система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають

роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства.

**Рівні можливості жінок і чоловіків** – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

**Рівні права жінок і чоловіків** – це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

**Рівні соціального діалогу** – національний, галузевий, територіальний та локальний (підприємство, установа, організація) на тристоронній або двосторонній основі.

**Рівність гендерна** – це принцип правового статусу (становища) людини в державі, складовими частинами якого є рівні права чоловіка й жінки; рівні свободи чоловіка й жінки; рівні обов'язки чоловіка й жінки; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей у державі; це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

**Рівноправність юридична** – це однаковість, рівність юридичного статусу правоздатних суб'єктів, насамперед, рівність їхніх основних (конституційних) прав і юридичних обов'язків.

**Робота** – це зовнішня форма, у якій реалізується праця і яку створює держава; зовнішня форма виразу минулої чи сучасної людської праці. Робота створюється умовами життя суспільства, рівнем розвитку техніки й технології тощо.

**Робота з підвищеною безпекою** – робота в умовах впливу небезпечних факторів і факторів важкості та напруженості режиму служби або така, де є потреба в професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, експлуатацією, застосуванням машин, механізмів, устаткування підвищеної безпеки, військової техніки та інших матеріально-технічних засобів, а також з виготовлення обладнання військового (спеціального) призначення, що

характеризується підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю.

**Робота надурочна** – це робота, що проводиться понад денну норму робочого часу, встановлену законом, графіком виходу на роботу (змінності) і понад норму робочого часу за обліковий період (за підсумованого обліку робочого часу).

**Робота сезонна** – це робота, яка з природних і кліматичних умов виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців.

**Роботодавець – фізична особа** – це суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи, який в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб для здійснення господарської діяльності, а також інші фізичні особи, які для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору.

**Роботодавець** – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб; власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

**Роботодавець як суб'єкт трудового права** – це особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, у тому числі при обранні чи призначенні на посаду.

**Робоче місце** – місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту).

**Робочий день (зміна)** – це тривалість робочого часу в годинах і хвилинах протягом частини доби.

**Робочий день неповний** – це зменшення тривалості щоденної роботи на зумовлену кількість годин.



**Робочий місяць** – кількість робочих днів та годин протягом календарного місяця (використовується для обліку та оплати праці).

**Робочий рік** – визначена законодавством кількість відпрацьованих працівником днів та зарахованих відповідно до законодавства періодів, коли працівник не виконував роботу, обчислена з моменту укладення трудового договору (вживається для надання відпусток, обчислення стажу тощо).

**Робочий тиждень** – це тривалість робочого часу протягом календарного тижня.

**Робочий тиждень неповний** – це час, при якому зберігається нормальна тривалість робочого дня, але зменшується кількість робочих днів на тиждень.

**Робочий час** – це визначений законодавчими, підзаконними, локальними нормативно-правовими актами та угодою сторін трудових відносин час, упродовж якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язується виконувати покладену на нього трудову функцію, а роботодавець – забезпечити для нього необхідні умови праці відповідно до чинного законодавства, колективного та трудового договорів.

**Робочий час за трудовим правом** – це відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до закону, колективного і трудового договорів, графіка роботи, правил внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати доручену йому роботу у встановленому місці.

**Робочий час ненормований** – це час, протягом якого працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу.

**Робочий час неосновний** – це законодавчо закріплене відхилення від основного робочого часу. Це передусім надурочні роботи, тривалість робочого часу у вихідні, святкові та неробочі дні.

**Робочий час неповний** – це час, який встановлюється угодою сторін як при вступі на роботу, так і в період роботи. Неповний робочий час може бути у вигляді: а) неповного робочого дня;

б) неповного робочого тижня; в) поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня (наприклад, тривалість робочого дня 5 годин при 4-х робочих днях на тиждень).

**Робочий час нормальний** – це час, визначений законом як норма робочого тижня для працівників, зайнятих у звичайних умовах праці, незалежно від виду, характеру, форми виконуваної роботи та обліку робочого часу (40 годин на тиждень).

**Робочий час основний** – це встановлена законом або трудовим договором тривалість робочого часу, яку безумовно повинен відпрацювати працівник. До цього виду робочого часу належить: нормальний, скорочений та неповний робочий час.

**Робочий час перервний** – це час, який встановлюється на роботах з особливими умовами і характером праці в порядку та у випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої максимальної тривалості робочого дня.

**Робочий час** – це встановлений законодавством проміжок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до Правил внутрішнього розпорядку, графіка роботи або умов трудового договору повинен виконувати свої службові (виробничі) обов'язки.

**Розвиток особистості професійний** – це професійне формування особистості у процесі соціалізації, процес підготовки людини до певного виду трудової діяльності, що включає засвоєння потрібних трудових навичок та функцій, соціальних норм поведінки, системи моральних цінностей.

**Розгляд трудових спорів у порядку підлеглості** – це одна із форм здійснення захисту права на працю працівника, що полягає у зверненні останнього до вищестоящого в порядку підлеглості органу, який уповноважений державою на розгляд такого виду трудових спорів у порядку, регламентованому спеціальними нормативними актами.

**Розірвання трудового договору** – це підстава припинення трудового договору, яка стосується лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін.

**Розмір заподіяної шкоди** – це фактичні втрати роботодавця, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.

**Розпис штатний** – це затверджений в установленому порядку перелік посад і робіт особового складу працівників певної організації.

**Розпорядження** – це повідомлення, яке передається керівником підлеглому і стосується змісту та результатів його діяльності.

**Розряд тарифний** – це показник ступеня складності роботи, що виконується, і рівня кваліфікації працівника.

**Ротація кадрів** – це особливий вид переведення на іншу роботу певних категорій працівників, який застосовується як засіб боротьби з корупцією.

## С

**Самозахист** – це застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства.

**Самозахист як неюрисдикційна форма захисту прав та інтересів працівників** – це діяльність самого працівника (колективу працівників) із захисту трудових прав та інтересів, яка здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів.

**Самостійно зайняте населення** – громадяни, що самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві.

**Санация** – це система заходів, що здійснюється під час провадження у справі про банкрутство з метою запобігання визнання підприємства банкрутом та його ліквідації, спрямована на оздоровлення фінансово-господарського становища підприємства.

**Санітарно-епідеміологічний нагляд державний** – це діяльність органів, установ і закладів державної санітарно-епідеміологічної служби по контролю за додержанням юридичними і фізичними особами санітарного законодавства з метою запобігання, виявлення, зменшення або усунення шкідливого впливу небезпечних чинників на здоров'я людей та із застосування заходів правового характеру до порушників.

**Свідоцтво страхове** – це документ суворої звітності, єдиний для всіх видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, що підтверджує право застрахованої особи на одержання послуг та матеріального забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

**Свобода праці** – це можливість вибору поведінки, що проявляється в добровільному, свідомому обранні конкретних форм застосування праці, враховуючи покликання, здібності, освіту й інші особисті якості людини.

**Сезонна робота** (робота сезонного характеру) означає роботу, яка залежить від циклу сезонів та автоматично повторюється кожного року.

**Сезонний працівник** – працівник, який виконує роботи сезонного характеру для підприємства або роботодавця у період, що триває не більше восьми місяців (Додаткова угода щодо застосування Європейської конвенції про соціальне забезпечення (EST № 78a), підписана 14 грудня 1972 р.).

**Сертифікат безпеки** – це документ, що засвідчує відповідність проведених в організації робіт з охорони праці встановленим державним нормативним вимогам охорони праці.

**Система галузі права** – це її внутрішня структура, що забезпечує найкраще розташування правових норм для чіткого і правильного розуміння.

**Система заробітної плати** – це спосіб обчислення розміру винагороди, що підлягає виплаті працівникам, відповідно до виробничих витрат і результатів праці.

**Система заходів заохочення працівників** – це зумовлений об'єктивними закономірностями розвитку трудових відносин цілісний комплекс стимулювання працівника до належного і сумлінного виконання своїх трудових функцій.

**Система курсу (освітнього компонента) «Трудове право»** – це сукупністю взаємопов'язаних між собою і послідовно розташованих розділів (тем), які зумовлені структурою науки трудового права і служать для вивчення трудового права з метою підготовки фахових юристів.

**Система оплати праці** – це спосіб обчислення розмірів винагороди, належної виплати працівникам відповідно до витрат праці, а в ряді випадків і до її результатів.

**Система права** – це певна внутрішня структура (будова) права, яка складається об'єктивно як вираження суспільних відносин, що реально існують і розвиваються.

**Система принципів трудового права України** – складається з галузевих (основних) та інституційних (допоміжних) основних засад (принципів права), які визначають зміст і спрямованість норм трудового права якими здійснюється правове регулювання трудових і тісно пов'язаних із трудовими відносин.

**Система тарифна** – це сукупність нормативно встановлених ставок, тарифних коефіцієнтів (залежно від фаху, стажу роботи, кваліфікації, освіти, умов праці тощо), згідно з якими встановлюється рівень заробітної плати робітників, які оплачуються за тарифами.

**Система трудового права** – це сукупність юридичних норм, які утворюють єдине ціле (галузь) з поділом на окремі відносно самостійні структурні утворення (інститути).

**Сім'я молода** – це подружжя, в якому вік чоловіка та дружини не перевищує 35 років, або неповна сім'я, в якій мати (батько) віком до 35 років.

**Сітка тарифна** – це сукупність розрядів тарифних коефіцієнтів, за якими диференціюють заробітну плату робітників залежно від складності праці та кваліфікації виконавців.

**Склад робочого часу** – це час виконання працівником трудових обов’язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, отримання матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.

**Скорочення штату** – зменшення кількості або ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, в результаті чого кількість працівників може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися.

**Служба зайнятості державна** – це орган, який створений для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

**Службова дисципліна** – неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов’язків та правил внутрішнього службового розпорядку.

**Службовим відрядженням** вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника органу державної влади, підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримується (фінансується) за рахунок бюджетних коштів, на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи (за наявності документів, що підтверджують зв’язок службового відрядження з основною діяльністю підприємства).

**Службовці державні** – це особи, які наділені відповідними службовими повноваженнями і обіймають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

**Солідарна відповідальність** – у зобов’язальному праві це відповідальність кількох боржників перед кредитором, за якої

кредитору надається право на свій розсуд вимагати виконання зобов'язання в повному обсязі або частково від усіх боржників разом або від кожного з них окремо.

**Соціальне становлення молоді** – це процес різнобічного включення молоді в життєдіяльність суспільства як системи, сприйняття її як елементу цієї системи.

**Соціальні норми і нормативи** – показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

**Соціальні гарантії прокурорів** – це система способів, засобів та умов, визначених чинним законодавством, метою якої є захист прокурорів від соціальних ризиків, забезпечення соціального захисту прокурорів у процесі виконання ними своїх професійних функцій, а також поза межами їх робочого місця, що полягає у задоволенні прокурором своїх основних соціальних прав та виражається в наданні певних пільг, допомоги, різних видів матеріального, соціального та пенсійного забезпечення.

**Соціальний діалог** – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

**Соціальний діалог як система колективних трудових відносин** – це система колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими учасниками цих відносин, що засновані на взаємному врахуванні та узгодженні інтересів сторін (суб'єктів) при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів.

**Соціальний захист у разі настання безробіття** – комплекс заходів, що передбачений загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття та законодавством про зайнятість населення.

**Спеціалісти молоді** – це випускники закладів вищої освіти, яким присвоєна кваліфікація спеціаліста з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу протягом 3-х років, а випускники професійного навчально-виховного закладу – 2-х років з моменту укладення ними трудового договору із замовником.

**Спеціальність** – це вузька спеціалізація праці всередині певної професії (лікар-терапевт, юрист-суддя, економіст-інженер відділу праці й зарплати).

**Спілка професійна (профспілка)** – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

**Спільнота трудова** – це сукупність усіх учасників трудового процесу, тобто і найманих працівників і роботодавців.

**Спір трудовий** – це праводомагання позовного характеру однієї зі сторін трудового відношення на реалізацію права, передбаченого трудовим законодавством, колективними угодами, іншими договорами про працю, що вирішується юрисдикційним органом у передбаченому законом порядку.

**Спори непозовного характеру (спори про встановлення умов праці)** – це спори не про поновлення порушеного права (законного інтересу), а про встановлення нового права.

**Спори по інтересах колективні** – це спори, які виникають на основі розбіжностей між сторонами соціально-трудоких відносин при встановленні нових або зміні наявних умов праці та виробничого побуту, при укладенні чи зміні колективного договору, угоди.

**Спори по правах колективні** – це розбіжності з питань застосування і тлумачення встановлених прав.



**Спори позовного характеру** – це спори про застосування встановлених умов праці.

**Спори трудові** – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і роботодавцем щодо застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни наявних умов праці.

**Спосіб здійснення державного нагляду (контролю)** – процедура здійснення державного нагляду (контролю), визначена законом.

**Способи захисту трудових прав та інтересів працівників** – сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками (профспілкою, іншими представниками працівників), з метою захисту трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

**Способи захисту трудових прав та інтересів працівників відновні** – це способи захисту, які спрямовані на поновлення становища, що існувало до порушення.

**Способи захисту трудових прав та інтересів працівників припиняючі** – це способи, які спрямовані на припинення дій, які порушують права та інтереси, забезпечуючи можливість безперешкодної реалізації прав.

**Способи усунення прогалин у трудовому праві** – це сукупність спрямованих на їх усунення правозаповнюючих дій компетентних правотворчих органів по прийняттю тих правових норм, яких бракує у трудовому праві, а також дій суб'єктів правозастосовчої діяльності по їх подоланню у процесі використання норм цієї галузі права.

**Спрощений режим регулювання трудових відносин** – це регулювання трудових відносин, в якому сторони трудового договору можуть на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати,

надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених законодавством про працю.

**Ставка тарифна** – це розмір оплати праці працівників за одиницю робочого часу (годину, робочий день або місяць), виражений у грошовій формі.

**Стаж страховий** – це період (строк), протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески (нею, роботодавцем).

**Стаж трудовий** – це стаж роботи, час (тривалість) трудової діяльності працівника.

**Стажування** – це засіб підвищення кваліфікації та вивчення позитивного досвіду роботи.

**Стажування керівників, професіоналів та фахівців** – набуття ними практичного досвіду виконання завдань та обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня.

**Стан надзвичайний** – це особливий правовий режим, який може тимчасово вводитися в Україні чи в окремих її місцевостях під час виникнення надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру не нижче загальнодержавного рівня, що призвели чи можуть призвести до людських і матеріальних втрат, створюють загрозу життю і здоров'ю громадян, або за спроби захоплення державної влади чи зміни конституційного ладу України шляхом насильства та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози та забезпечення безпеки й здоров'я громадян, нормального функціонування національної економіки, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, захисту конституційного ладу, а також допускає тимчасове, обумовлене загрозою, обмеження в здійсненні конституційних прав і свобод людини та громадянина й прав і

законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

**Стандарти праці міжнародні** – це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, одне із досягнень сучасної цивілізації, що відображає результати діяльності держав, які покликані привнести в ринкову економіку соціальні цінності, розроблені зусиллями світового співтовариства.

**Стандарти у сфері праці осіб зі зниженою працездатністю міжнародні** – це міжнародно-правові принципи, що є керівними ідеями, засадами правового регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю.

**Стандарти у сфері праці та трудових відносин міжнародно-правові** – це впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів.

**Статус правовий** – це система загальних невідчужуваних прав і обов'язків суб'єкта права, які зумовлюють зміст його поведінки і є передумовою вступу у правові відносини.

**Статус суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства спеціальний** – це статус особи (як представника того чи іншого органу державної влади), яка наділена, відповідно до законів та інших нормативно-правових актів, спеціальними, додатковими правами й обов'язками, зумовлений особливостями становища особи, яка перебуває в службово-трудовах правовідносинах з певним державним органом уповноваженим здійснювати комплекс заходів щодо нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства. Зазначений правовий статус є

загальним саме для державних органів, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства.

**Стимулювання** (від лат. *stimulo* – збуджую, заохочую) – створення умов, можливостей, атмосфери зацікавленості людини в прояві ініціативи та досягнення певної якості своєї діяльності.

**Стимулювання матеріальне** – це вид стимулювання, яке здійснюється шляхом задоволення матеріальних потреб і встановлення залежності між працею працівника і розміром одержуваних благ.

**Стимулювання моральне** – це вид стимулювання, яке здійснюється шляхом задоволення духовних потреб і визнання цінності особи працівника.

**Стимулювання праці** – це метод впливу на трудову поведінку працівника через задоволення різних потреб особистості, що виступає як винагорода за трудове зусилля.

**Сторони генеральної угоди** – це професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави.

**Сторони індивідуального трудового спору** – це працівник і роботодавець, також може бути особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій відмовили у прийнятті на роботу.

**Сторони колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому рівні** – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша, уповноважена найманими працівниками, організація та роботодавець.

**Сторони колективного трудового спору (конфлікту) на галузевому, територіальному рівнях** – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей

(професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

**Сторони колективного трудового спору (конфлікту) на національному рівні** – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

**Сторони медіації** – фізичні, юридичні особи або групи осіб, які звернулися до медіатора (медіаторів) чи суб'єкта, що забезпечує проведення медіації, з метою запобігання виникненню або врегулювання конфлікту (спору) між ними шляхом проведення медіації та уклали договір про проведення медіації

**Сторони соціального діалогу на галузевому рівні** – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади.

**Сторони соціального діалогу на локальному рівні** – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

**Сторони соціального діалогу на національному рівні** – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців,

суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України.

**Сторони соціального діалогу на територіальному рівні** – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах своїх повноважень, визначених законодавством.

**Страйк** – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

**Страйк галузевий** – це крайня форма вирішення трудового спору, якщо на підприємствах, де він оголошений, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працівників відповідної галузі.

**Страйк національний** – це крайня форма вирішення трудового спору, якщо ним охоплено найманих працівників підприємств більшості регіонів України.

**Страйк попереджувальний** – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками до двох годин, що допускається одноразово за рішенням трудового колективу в процесі вирішення колективного трудового спору чи на початку врегулювання колективного трудового конфлікту.

**Страйк територіальний** – це крайня форма вирішення трудового спору у випадку, якщо в ньому беруть участь більше половини загальної кількості найманих працівників відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

**Страховий випадок** – це подія, через яку застраховані особи втратили заробітну плату (грошове забезпечення) або інші передбачені законодавством України доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин та зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні приступити до підходящої роботи і дійсно шукають роботу; застраховані особи опинилися в стані часткового безробіття.

**Страховий випадок за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття** – це подія, через яку застраховані особи втратили заробітну плату (грошове забезпечення) або інші передбачені законодавством України доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин та зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні приступити до підходящої роботи і дійсно шукають роботу.

**Страховий випадок за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття** – це подія, через яку застраховані особи опинилися в стані часткового безробіття.

**Страховий ризик** – обставини, внаслідок яких особи можуть втратити роботу і потребують матеріальної підтримки та соціальних послуг за законом.

**Страховий стаж** – період (строк), протягом якого особа підлягає соціальному страхуванню відповідно до видів соціального страхування.

**Страхові випадки за соціальним страхуванням від нещасного випадку** – нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання (у тому числі встановлене чи виявлене у період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів), що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму; нещасний випадок, що стався,

або професійне захворювання, яке виникло внаслідок порушення застрахованим нормативних актів про охорону праці.

**Страхові випадки за соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності** – подія, з настанням якої виникає право застрахованої особи, членів її сім'ї або іншої особи на отримання відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» страхових виплат.

**Страхові внески (соціального страхування)** – кошти відрахувань на окремі види соціального страхування, сплачені згідно із законодавством, що діяло до набрання чинності Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», кошти, що надходять від сплати єдиного внеску.

**Страхові внески (страхування на випадок безробіття)** – кошти відрахувань на страхування на випадок безробіття, сплачені згідно із законодавством, що діяло до набрання чинності Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», кошти єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, спрямовані на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття відповідно до пропорцій, визначених законом.

**Страхові кошти** – акумульовані страхові внески, суми від фінансових санкцій та інші надходження відповідно до законодавства для здійснення страхових виплат та надання соціальних послуг згідно із законом.

**Страхові ризики за соціальним страхуванням від нещасного випадку** – обставини, внаслідок яких може статися нещасний випадок або виникнути професійне захворювання.

**Страхові ризики за соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності** – обставина, внаслідок якої застрахована особа або члени її сім'ї можуть тимчасово втратити засоби для існування та потребувати страхових виплат згідно із законом.



**Страховальники** – роботодавці та інші особи, які відповідно до закону зобов'язані сплачувати єдиний внесок.

**Строковий трудовий договір** – це договір, укладений на строк, встановлений за погодженням сторін, або на час виконання певної роботи.

**Строк** – це певний період, зі спливом якого пов'язана дія чи подія, яка має юридичне значення.

**Структура системи трудового права** – це об'єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості й розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями.

**Стягнення дисциплінарне** – це передбачена законом міра примусового впливу, що застосовується повноважним посадовою особою до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок.

**Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні** – це зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа-підприємець, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» та інших актів законодавства.

**Суб'єкт дисциплінарної відповідальності загальний** – це будь-який працівник, на якого поширюються загальні норми про дисципліну.

**Суб'єкт дисциплінарної відповідальності спеціальний** – це працівник, який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами – статутами, положеннями, законами.

**Суб'єкт міжнародного права** – це носій міжнародних прав та обов'язків, які виникають згідно з загальними нормами міжнародного права або ж приписами міжнародно-правових актів.

**Суб'єкт призначення** – державний орган або посадова особа, яким відповідно до законодавства надано повноваження від імені держави призначати на відповідну посаду державної служби в державному органі та звільняти з такої посади.

**Суб'єкт трудового правопорушення** – це працівник як суб'єкт трудових правовідносин.

**Суб'єкти міжнародного трудового права** – це носії прав і обов'язків у сфері міжнародного правового регулювання трудових відносин, якщо вони є учасниками таких відносин в силу свого міжнародно-правового статусу. Передусім до суб'єктів міжнародного трудового права належать держави, об'єднання держав та міжнародні організації.

**Суб'єкти ринку праці** – особи, які шукають роботу, зареєстровані безробітні, працівники, роботодавці, що отримують послуги, передбачені цим Законом України «Про зайнятість населення» та Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

**Суб'єкти соціального діалогу** – це сторони та інші учасники соціального діалогу. Ними виступають: працівники та їх представники; роботодавці та їх представники; органи виконавчої влади; органи місцевого самоврядування; трудові колективи; спеціалізовані органи соціального діалогу; органи з вирішення трудових спорів; інші суб'єкти (незалежні посередники, трудові арбітри та ін.).

**Суб'єкти соціального страхування** – застрахована особа, члени її сім'ї або інша особа у випадках, передбачених законом, страхувальник та страховик.

**Суб'єкти страхування від нещасного випадку** – застраховані громадяни, а в окремих випадках – члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховик.

**Суб'єкти страхування на випадок безробіття** – застраховані особи, а у випадках, передбачених законом, також члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховик.

**Суб'єкти трудового права** – це люди та інші особи, які є правоздатними і на підставі цього наділені визначеними законодавством загальними трудовими правами і обов'язками.

**Суб'єктивні права працівників** – це реалізовані і конкретизовані загальні права, які складають зміст правового статусу працівників (право на працю, на відпочинок тощо).

**Суб'єкт міжнародного права** – це носій міжнародних прав та обов'язків, які виникають згідно з загальними нормами міжнародного права або ж приписами міжнародно-правових актів.

**Суб'єкти права** – це люди та їх об'єднання, які виступають як носії передбачених законом прав і обов'язків.

**Суб'єкти трудового права** це люди та інші особи, які є правоздатними і на підставі цього наділені визначеними законодавством трудовими правами і обов'язками.

**Сумісництво** – виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи.

**Суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника** – це виконання на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи.

## **Т**

**Таємниця комерційна** – це інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які зазвичай мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних наявним

обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію.

**Тариф** – це вихідний, заздалегідь встановлений розмір оплати праці за одиницю робочого часу (годину, день, місяць) за умови виконання норми праці.

**Тарифікація робіт** – це віднесення різних за складністю робіт до певних кваліфікаційних розрядів тарифної сітки.

**Тарифна система оплати праці включає:** тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики (за відсутності професійних стандартів).

**Тарифна сітка** – сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників.

**Тарифна ставка** – елемент тарифної сітки, який визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника залежно від складності виконуваних робіт або його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду).

**Творча відпустка** – це відпустка, яка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

**Тенденції трудового права** – це основні напрямки формування і розвитку правових норм цієї галузі або її окремих інститутів.

**Тенденція в розвитку трудового права приватна** – послаблення державного втручання в трудові й пов'язані з ними відносини.

**Тенденція в розвитку трудового права публічна** – посилення державного втручання в трудові й пов'язані з ними відносини.

**Техніка безпеки** – система організаційних заходів і технічних засобів, які попереджують вплив на працівників небезпечних виробничих факторів; це не тільки обладнання, верстати, технології, безпечні для працівника, а й правильна розстановка верстатів, безпека

виробничих матеріалів, сировини, захисні засоби при їх небезпеки, як колективні, так і індивідуальні (маски, протигази, окуляри, респіратори, захисні рукавички і т. ін.), профілактичні засоби на шкідливих умовах праці (безкоштовне молоко або вітамінний набір на гарячих роботах, підсолена газована вода, щоб організм працівника не зневоднювався).

**Тиждень робочий** – це тривалість робочого часу протягом календарного тижня.

**Тимчасова непрацездатність особи відповідно до медичного висновку** – це непрацездатність особи внаслідок захворювання, травми або інших причин (вагітність та пологи, карантин тощо), яка має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування, реабілітації, інших заходів медичного характеру, обраховується в календарних днях та триває до відновлення працездатності або до закінчення причин, які унеможливають виконання роботи.

**Тривалість робочого часу скорочена** – це тривалість робочого часу, зменшена законодавством в порівнянні із загальновстановленим 40-годинним робочим тижнем з метою охорони праці працівників та створення сприятливих умов для поєднання роботи з навчанням.

**Трудова дисципліна як елемент трудових правовідносин** – це зобов'язання працівника як суб'єкта конкретних трудових правовідносин виконувати обов'язки, що складають зміст цих правовідносин.

**Трудова дисципліна як інститут трудового права** – це сукупність правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і роботодавця, визначають заходи заохочення за успіхи у праці.

**Трудова дієздатність** – юридична можливість реалізувати трудові права громадянином особисто, яка поєднує віковий і вольовий критерії.

**Трудова дієздатність громадянина** – це самостійна правова категорія, юридична властивість людини, об'єм якої залежить від віку,

психічного і соматичного стану особи і може бути частковою, обмеженою або повною.

**Трудова книжка** – документ про трудову діяльність, який ведеться на всіх працівників (за їх бажанням), які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, у тому числі осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню.

**Трудова міграція** – переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи.

**Трудова правосуб'єктність** – це здатність громадянина, трудового колективу, юридичної особи мати і своїми діями набувати суб'єктивні права та обов'язки, які складають зміст конкретних трудових правовідносин.

**Трудова функція** – це інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання.

**Трудове каліцтво (нещасний випадок на виробництві)** – ушкодження здоров'я працівника внаслідок нещасного випадку, що стався під час виконання трудових обов'язків.

**Трудове право міжнародне** – це самостійна галузь у системі сучасного міжнародного права, сформована на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин (наймана праця, зайнятість, трудова міграція), а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних організацій.

**Трудове право України** – це система правових норм, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними суспільні відносини на основі поєднання централізованого та локального встановлення прав і обов'язків суб'єктів.

**Трудове право як галузь права** – це система правових норм, що регулюють сукупність суспільних відносин з приводу використання найманої праці.

**Трудове право як наука** – це система об'єктивних знань про поняття, розвиток, закономірності, принципи самостійної галузі права.

**Трудове правовідношення індивідуальне** – це добровільне, вольове, двостороннє, безперервне, врегульоване нормами трудового права відношення, яке виникає між працівниками та роботодавцями внаслідок реалізації громадянами України права на працю та укладення трудового договору.

**Трудове правопорушення** – це протиправна дія (бездіяльність) працівника.

**Трудове правопорушення сторін трудових правовідносин** – це протиправне невиконання чи неналежне виконання стороною трудових правовідносин (індивідуальних чи колективних) трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної і/або немайнової шкоди іншій стороні трудових правовідносин.

**Трудовий арбітраж** – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

**Трудовий договір** – угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

**Трудовий договір з нефіксованим робочим часом** – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно.

**Трудовий договір про роботу з фізичною особою** – це угода найманого працівника з підприємцем, що не володіє правами юридичної особи, або окремим громадянином, яка підлягає реєстрації в тижневий строк з моменту фактичного допуску працівників до роботи у державній службі зайнятості за місцем проживання роботодавця.

**Трудовий договір про тимчасову роботу** – це угода роботодавця з працівником, який прийнятий на роботу на термін до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника – до чотирьох місяців.

**Трудовий колектив** – усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівників з роботодавцем.

**Трудовий конфлікт колективний** – це розбіжності між сторонами соціального діалогу з питань виконання норм трудового законодавства; колективного договору, угоди або окремих їх положень.

**Трудовий мігрант** – громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави.

**Трудовий потенціал** – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.

**Трудовий правовий статус** – це сукупність трудових прав, володарем яких є особа.

**Трудовий спір (конфлікт) колективний** – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоких відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного



договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

**Трудовий спір індивідуальний** – це розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання, розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства.

**Трудовий спір про встановлення умов праці або їх зміну** – це визначення умов праці за допомогою законів, інших нормативно-правових актів (у тому числі колективних договорів і угод).

**Трудовий спір про застосування встановлених умов праці** – це використання загальних умов в індивідуальних трудових відносинах на підставі наказу (розпорядження) роботодавця (наприклад, залучення до надурочних робіт, застосування дисциплінарних стягнень тощо).

**Трудовий суд спеціалізований** – це особливий спеціалізований орган державної влади, який здійснює судову владу шляхом відправлення правосуддя при розгляді справ, що виникають з трудових відносин, у порядку, встановленому процесуальним законодавством.

**Трудові відносини** – це відносини працівника з роботодавцем щодо використання його здатності до праці.

**Трудові відносини індивідуальні** – це відносини щодо: професійної орієнтації і професійного добору кадрів, що здійснюється роботодавцем; укладання, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівників від роботи роботодавцем; нормування праці у рамках трудового договору; оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охорони здоров'я працівників у процесі праці; дисципліни праці; оцінки результатів праці та атестації працівників; професійного навчання працівників і підвищення їхньої кваліфікації; дисциплінарної відповідальності працівників; матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

**Трудові відносини колективні** – це відносини соціального партнерства; з участі трудових колективів у встановленні колективних умов праці; з участі трудових колективів в управлінні організаціями; щодо укладення і виконання колективного договору і колективних

угод на галузевому, регіональному і національному рівнях; щодо діяльності професійних спілок та інших органів представництва трудових колективів у соціально-трудовах відносинах та із застосування трудового законодавства; з приводу утворення об'єднань роботодавців та їхньої діяльності; з вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

**Трудові правовідносини** – це юридична форма виразу суспільно-трудовах відносин, які складаються між працівником і роботодавцем, в яких одна сторона – працівник, зобов'язується виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи.

**Трудові правовідносини строкові** – це вид трудових правовідносин, які виникають на підставі укладення строкового трудового договору.

**Трудові спори** – це розбіжності між працівником (працівниками) і роботодавцем, не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів сторін або з участю профспілки, з питань встановлення або зміни умов праці та їх застосування; укладення, зміни і виконання колективного договору, угоди з соціально-трудовах питань.

**Трудоправові стандарти європейські** – це визнані ЄС і закріплені в його документах юридичні норми, які забезпечують правове регулювання соціально-трудовах відносин у державах-членах у межах об'єднання, а також механізми такого регулювання й гарантії забезпечення цих норм на практиці.

## У

**Угода колективна** – це правовий акт, що укладається між соціальними партнерами і містить їхні зобов'язання щодо встановлення умов праці, зайнятості та соціальні гарантії для працівників держави, галузі, регіону.

**Угода на національному рівні** – чинний акт соціального партнерства, яким регулюються основні принципи і норми реалізації

соціально-економічної політики і трудових відносин, дії та відповідальність сторін, і спрямований на їх співробітництво, досягнення злагоди в суспільстві.

**Умови виконуваної роботи** – це та обстановка, обставини, які безпосередньо чи опосередковано впливають на трудові відносини, викликаючи неврегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцем.

**Умови договору істотні** – це ті умови, що визнані такими за законом або необхідні для договорів певного виду, так і всі інші умови, щодо яких за заявою однієї із сторін має бути досягнуто згоди.

**Умови колективного договору зобов'язальні** – це конкретні зобов'язання сторін із зазначенням термінів їх виконання і суб'єктів-виконавців, відповідальних за їх виконання, які діють до їх виконання і завершуються виконанням.

**Умови колективного договору інформаційні** – це умови, які містять норми централізованого законодавства, а також колективних угод більш високого рівня – Генеральної, галузевої, регіональної угод та забезпечують цілісність змісту з конкретного питання.

**Умови колективного договору нормативні** – це локальні норми права, встановлені сторонами в межах їх компетенції, які поширюються на працівників певної організації.

**Умови колективного договору організаційні** – це умови, які пов'язані з регламентацією порядку укладення, зміни і припинення дії колективного договору (умови про терміни дії колдоговору, контроль за його виконанням, порядок внесення змін і доповнень, відповідальність за порушення і невиконання колдоговору).

**Умови праці** – сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я та працездатність працівника в процесі праці, а також установлена тривалість робочого часу та часу відпочинку, надання відпусток, оплата праці, а також заходи в галузі соціального забезпечення відповідно до законодавства про працю.

**Умови праці безпечні** – умови праці, при яких вплив на працюючих шкідливих і (або) небезпечних виробничих факторів

виключено або рівні їх впливу не перевищують встановлені нормативи.

**Умови примусової праці** – це відсутність згоди особи на виконання праці та наявність погрози (фізичної чи психологічної) з боку роботодавця чи іншої особи у випадку відмови від такої праці.

**Умови трудового договору додаткові (факультативні)** – це умови, які можуть не зазначатися в змісті трудового договору, тобто його можна укласти за відсутності таких умов.

**Умови трудового договору істотні** – це будь-які умови, зазначені у трудовому договорі, за якими сторони досягли згоди.

**Умови трудового договору обов'язкові** – це ті умови, без яких договір не може бути укладений, а саме місце роботи, трудова функція, оплата праці, строк.

**Уповноважений з гендерних питань** – радник керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на громадських засадах.

**Усиновлення** – прийняття усиновлювачем у свою сім'ю дитини на правах дочки чи сина, що здійснене на підставі рішення суду.

**Утриманці** – це діти, які не досягли 18 років, і діти-вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти – до закінчення навчання, але не більш ніж до досягнення ними 23 років; дружина – старша за 55 років, чоловік – старший за 60 років; члени сім'ї – інваліди на час інвалідності; один з батьків або дружина (чоловік) померлого або інший член сім'ї, якщо він не працює і доглядає за дітьми, братами, сестрами або онуками померлого, які не досягли віку 18 років.

**Ухилення від участі у примирній процедурі** – це поведінка сторін, спрямована на досягнення домовленості щодо вибору осіб, які повинні бути представниками та фахівцями у примирній комісії чи у трудовому арбітражі, поведінку сторони, до якої направлені вимоги, щодо не підтримання ініціативи про утворення примирної комісії або трудового арбітражу, а також дії сторін, спрямовані на затягування самої примирної процедури.

**Учасник страйку** – це працівник підприємства, установи, організації, що тимчасово добровільно припинив виконання своїх трудових обов'язків або такий, що бере участь у страйку іншим не забороненим чинним законодавством способом.

**Учасники бойових дій** – особи, які брали участь у виконанні бойових завдань по захисту Батьківщини у складі військових підрозділів, з'єднань, об'єднань всіх видів і родів військ Збройних Сил діючої армії (флоту), у партизанських загонах і підпіллі та інших формуваннях як у воєнний, так і в мирний час.

**Учасники накопичувальної системи пенсійного страхування** – фізичні особи, які сплачують/за яких сплачуються страхові внески до накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

**Учніський трудовий договір** – особлива форма трудового договору, яка передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці.

## **Ф**

**Факти юридичні** – це події або діяння (дії або бездіяльність) відповідних суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну, призупинення, поновлення або припинення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах цих відносин.

**Фактичний допуск до роботи** вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилася за розпорядженням чи з відома роботодавця.

**Фермерське господарство** – форма підприємницької діяльності громадян, які виявили бажання виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, здійснювати її переробку та реалізацію з метою отримання прибутку на земельних ділянках, наданих їм у власність та/або користування, у тому числі в оренду, для ведення фермерського господарства, сільськогосподарського

товарного виробництва, особистого селянського господарства, відповідно до закону.

**Фізична особа застрахована** – це особа, на користь якої здійснюється страхування (працівник).

**Фіксований час** – це час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки.

**Філія** – це структурно і територіально відокремлена частина юридичної особи, яка за місцем свого знаходження виконує всі або найголовніші функції самої юридичної особи.

**Фонд оплати праці** – сума нарахувань працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати.

**Форма оплати праці акордна** – це винагорода за виконання комплексу робіт (об'єкт будівництва). Остаточний розрахунок провадиться за акордним нарядом після прийняття всього обсягу робіт, про що складається акт.

**Форма оплати праці відрядна** – це збільшення (пропорційне чи прогресивне) заробітної плати залежно від рівня перевиконання норм виробітку (інших норм праці) і її зменшення через невиконання цих норм.

**Форма оплати праці відрядна індивідуальна** – застосовується на виробничій ділянці, де забезпечений чіткий облік праці окремих працівників.

**Форма оплати праці відрядна колективна** – встановлюється за загальними результатами праці бригади. При цьому розподіл заробітку провадиться із застосуванням коефіцієнта трудової участі.

**Форма оплати праці відрядна непряма** – застосовується для допоміжних робітників (наприклад, ремонтників), розмір зарплати залежить від результатів праці працівників основного виробництва, яке обслуговують допоміжні працівники.

**Форма оплати праці відрядна пряма** – заробіток підраховується шляхом множення відрядної розцінки на кількість придатної продукції.

**Форма оплати праці відрядно-прогресивна** – це оплата за продукцію в межах норми проводиться за незмінними розцінками, а за продукцію понад норму – за прогресивно зростаючими розцінками.

**Форма оплати праці погодинна** – це виплати працівникові встановленої тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за умови виконання норми робочого часу.

**Форма права** – це зовнішнє оформлення змісту правил поведінки, які офіційно встановлені чи санкціоновані державною владою або загально визнані суспільством, і у зв'язку з цим стали загальнообов'язковими.

**Формальне професійне навчання працівників** – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо в роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка.

**Форми захисту трудових прав працівників** – це регламентована законодавцем діяльність компетентних державних і недержавних органів, яка полягає в установленні фактичних обставин порушення трудового права, застосуванні норм законодавства про працю, визначенні способу захисту права та прийнятті рішення щодо конкретного спору (конфлікту).

**Форми нечесної конкуренції у трудових правовідносинах** – це неправомірне використання та розголошення працівником комерційної таємниці роботодавця.

**Форми оплати праці працівників** – це почасова або відрядна; грошова та натуральна.

**Форми права** – це документальне вираження внутрішнього змісту правових норм, завдяки якому останні стають правом позитивним.

**Форми трудового права** – це зовнішній вираз права, формалізація норм, які приймаються законодавчими, виконавчими та судовими органами держави, а також іншими уповноваженими на це органами; це зовнішній вираз правових норм, які покликані регулювати трудові та пов'язані з ними відносини, ухвалюються органами законодавчої та виконавчої влади, а також іншими суб'єктами правотворчості.

**Форми трудового права децентралізовані (локальні)** – це правові акти, які приймаються на підприємствах, в установах, організаціях і є чинними лише у межах цих формувань (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції тощо).

**Форми трудового права централізовані** – це Конституція України, міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативні акти інших центральних органів виконавчої влади, а також генеральна, галузеві та регіональні угоди.

**Функції** – це основні напрями впливу права на людину і суспільство (суспільні відносини).

**Функції трудового права** – основні напрямки впливу його норм на поведінку (свідомість, волю) людей в процесі праці.

**Функція трудова** – це одна з обов'язкових умов трудового договору, яка визначається як вид роботи або посада, виконання чи заміщення яких можливе з огляду на професію, спеціальність, кваліфікацію працівника; це складова частина виду трудової діяльності, що є інтегрованим (відносно автономним) набором трудових дій, яка визначається технологічним процесом і передбачає наявність здатностей (компетенцій), необхідних для їх виконання.

**Функція трудового права захисна** – це нормативно гарантований захист інтересів людини в процесі праці в широкому розумінні значення цього терміна, бо будь-яке виробництво нічого не варте без працівника, він – головна рушійна сила виробництва, найцінніше надбання роботодавця.



**Функція трудового права охоронна** – це діяльність трудового права щодо ефективного впорядкування і врегулювання відносин, що складають його предмет шляхом встановлення і реалізації на основних (магістральних) напрямках спеціальних норм, які забезпечують загальнообов’язковість, примусовість та дієвість цієї галузі права.

## **Х**

**Характеристика** – це систематизоване усне або письмове викладення найбільш важливих, характерних якостей та властивостей особистості або колективу.

## **Ц**

**Цільова перевірка** – це перевірка на підприємстві конкретних питань законодавства про працю для поглибленого їх вивчення, що проводиться одним державним інспектором чи групою державних інспекторів протягом робочого дня (зміни) або декількох днів.

## **Ч**

**Час відпочинку за трудовим правом** – це час, протягом якого працівники відповідно до закону і правил внутрішнього трудового розпорядку (графіків змінності) повинні бути вільні від виконання трудових обов’язків і вправі використовувати його на власний розсуд.

**Час нічний** – це час із двадцять другої години до шостої години.

**Час робочий** – це встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов’язані виконувати роботу, обумовлену трудовим договором.

**Часткова професійна кваліфікація** – це визнана або присвоєна/підтверджена суб’єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом.

**Часткове безробіття** – вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) з причин економічного, технологічного характеру, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану, встановлення карантину без припинення трудових відносин.

**Чергування** – це перебування працівника в організації за розпорядженням роботодавця в неробочий час в якості відповідального за порядок і для оперативного вирішення нагальних питань, що не входять в коло посадових обов'язків працівника.

**Член профспілки** – особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески.

**Членами фермерського господарства** можуть бути подружжя, їх батьки, діти, які досягли 14-річного віку, інші члени сім'ї, родичі, які об'єдналися для спільного ведення фермерського господарства, визнають і дотримуються положень установчого документа фермерського господарства. Членами фермерського господарства не можуть бути особи, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом).

**Члени кооперативу** – громадяни України, іноземці та особи без громадянства, юридичні особи України та іноземних держав, що діють через своїх представників, які внесли вступний внесок та пай у розмірах, визначених статутом кооперативу, додержуються вимог статуту і користуються правом ухвального голосу. Членом кооперативу може бути фізична особа, яка досягла 16-річного віку і виявила бажання брати участь у його діяльності.

**Члени сім'ї трудового мігранта** – особи, які перебувають з трудовим мігрантом у шлюбі, діти та інші особи, які перебувають на його утриманні та є членами сім'ї відповідно до Сімейного кодексу України.

### Ш

**Шкода дійсна** – втрата, погіршення або зниження цінності майна, належного роботодавцю на праві власності або майна, що знаходиться в його користуванні, зменшення його майнових прав, а також здійснення затрат для відновлення, придбання майна чи інших цінностей, або здійснення не передбачених грошових виплат.

**Шкода загальна** – це як дійсна шкода, так і неотримані прибутки.

**Шкода моральна (немайнова)** полягає: у фізичному болю та стражданнях, які фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом та іншим ушкодженням здоров'я; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку зі знищенням чи пошкодженням її майна; у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної чи юридичної особи.

**Шкода моральна презюмована** – це страждання, які за загальним уявленням повинен зазнавати “середній” працівник, який нормально реагує на здійснюване щодо нього з боку роботодавця порушення його трудового права.

**Шкода моральна, заподіяна порушенням трудових прав** – це втрати немайнового характеру, що виникли внаслідок душевних, психічних або фізичних страждань, заподіяних порушенням законних трудових прав неправомірними діями або бездіяльністю з боку роботодавця, що призводять до приниження професійної честі, гідності, трудової репутації; ушкодження здоров'я; порушення нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного суспільного життя; порушення спілкування із оточуючими людьми; вимушених змін або обмежень у виборі трудової діяльності, звичайного кола спілкування та інших негативних наслідків.

**Шкода працівника немайнова** – це душевні, психічні і/або фізичні страждання, викликані порушенням його трудових прав та інтересів з боку роботодавця.

**Шкода пряма** – це шкода, яка є безпосереднім результатом протиправної поведінки працівника і знаходиться з цією поведінкою в необхідному зв'язку.

**Шкода роботодавця немайна** – це пониження ділової репутації юридичної особи, заподіяне внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків іншою стороною трудового правовідношення.

**Шкода роботодавця як фізичної особи немайна** – це душевні, психічні і/або фізичні страждання і пониження ділової репутації, заподіяні невиконанням чи неналежним виконанням трудових обов'язків працівником.

**Штраф дисциплінарний** – це грошова сума у розмірі до 20% зарплати працівника, яка стягається до фонду соціального розвитку підприємства у випадку: а) за порушення вимог охорони праці (незалежно від наслідків, що настали); б) за порушення порядку виконання трудової функції, якщо це створило реальну загрозу негативних наслідків для виробничого процесу; в) за повторне вчинення організаційного або морально-етичного дисциплінарного проступку.

## Щ

**Щоденний відпочинок** – це відпочинок між робочими днями (змінами).

## Ю

**Юридична особа** – організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку, яка наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді.

**Юридичні гарантії діяльності профспілок** – це такі державно-правові засоби, які охороняють і захищають права профспілок від порушень зі сторони роботодавців, їх об'єднань, органів виконавчої

влади, органів місцевого самоврядування та надають профспілкам можливість належно здійснювати свої повноваження.

## **Я**

**Якості працівника ділові** – це сукупність характеристик особи, які в конкретних умовах дозволяють їй виконувати належним чином обумовлену трудовим договором роботу.

**Ярмарок вакансій робочих та навчальних місць** – це заходи, які організуються державною службою зайнятості у співпраці з роботодавцями та навчальними центрами, на яких відвідувачі мають можливість без посередників зустрітися з представниками кадрових служб та адміністрацією організацій і підібрати собі підходяще місце як шляхом безпосереднього контакту з роботодавцями та представниками навчальних закладів, так і через комп'ютерні банки вакансій робочих та навчальних місць.

## АЛФАВІТНО-ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

### А

Авансові платежі .....	5
Адаптація організаційна .....	5
Адаптація професійна .....	5
Адаптація психофізіологічна .....	5
Адаптація соціально-психологічна .....	5
Адаптація трудова .....	6
Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу .....	6
Адаптація юридична .....	6
Адміністративна Рада .....	6
Акти соціального партнерства .....	6
Активність трудова .....	6
Аналогія закону .....	7
Аналогія права .....	7
Арбітр .....	7
Атестація .....	7
Атестація кадрів .....	7
Атестація працівників .....	7
Атестація працівників періодична .....	7
Атестація робочих місць за умовами праці .....	7
Атестація робочих місць планова .....	8
Атестація робочих місць позапланова .....	8

### Б

Баланс праці .....	8
Банкрутство .....	8
Безпека .....	8
Безпека і гігієна праці .....	8
Безпека на робочому місці .....	9
Безпека організації .....	9
Безпека праці .....	9
Безпека праці як категорія трудового права .....	9
Безпека праці як право працюючих на безпечні і здорові умови праці в об'єктивному розумінні .....	9
Безпека праці як право працюючих на безпечні і здорові умови праці в суб'єктивному розумінні .....	9

Безпосереднє підпорядкування .....	9
Безпосередній керівник .....	10
Безробітний .....	10
Безробіття .....	10
Безробіття приховане .....	10
Безстроковий трудовий договір .....	10
Біпартизм .....	10
Біржа праці .....	10
Близькі особи .....	10
Близькі родичі (свояки) .....	11
Бракована продукція .....	11

## **В**

Вакансія .....	11
Ваучер .....	11
Вахта .....	11
Вахтовий метод .....	11
Введення у посаду .....	11
Вибори на вакантну посаду .....	11
Виборні посади .....	12
Виборні працівники .....	12
Вивільнення працівників .....	12
Вигода упущена .....	12
Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.....	12
Виконання рішення суду про поновлення на роботі .....	12
Використання персоналу .....	12
Вимоги до персоналу .....	12
Вимоги охорони праці .....	13
Вина .....	13
Вина працівника .....	13
Винагородження праці .....	13
Винагородження праці внутрішнє .....	13
Винагородження праці зовнішнє .....	13
Випадок на виробництві нещасний .....	13
Випадок нещасний .....	14
Виплати гарантійні .....	13
Виплати компенсаційні .....	14
Виплати компенсаційні і заохочувальні .....	14
Виплати при звільненні .....	14
Виплати страхові .....	14

Випробування .....	14
Виробнича санітарія .....	14
Виробничий кооператив .....	14
Виробничий фактор небезпечний .....	14
Виробничий фактор шкідливий .....	15
Виробничі фактори .....	15
Витрати на відрядження .....	15
Витрати на оплату праці .....	15
Вихідний день .....	15
Вищестоящі органи .....	15
Відбір кадрів .....	15
Відбір конкурсний .....	15
Відбіркоче інтерв'ю (співбесіда) .....	15
Відмова в прийнятті на роботу необґрунтована .....	15
Відмова в прийнятті на роботу обґрунтована .....	16
Відновлення працездатності .....	16
Відносини правові .....	16
Відносини працевлаштування .....	16
Відносини, тісно пов'язані з трудовими .....	16
Відносини, які регулює законодавство про працю .....	16
Відповідальність дисциплінарна .....	16
Відповідальність за трудовим правом .....	17
Відповідальність матеріальна .....	17
Відповідальність трудовою .....	17
Відповідальність трудовою за порушення законодавства у сфері права працівника на безпеку праці .....	17
Відпочинок щоденний (міжзмінна перерва) .....	17
Відпочинок щотижневий .....	17
Відпустка .....	18
Відпустка без збереження заробітної плати .....	18
Відпустка заохочувальна .....	18
Відпустка соціальна .....	18
Відпустка творча .....	18
Відпустка у зв'язку з навчанням .....	18
Відпустка щорічна .....	19
Відпустка щорічна додаткова .....	19
Відпустка щорічна додаткова за особливий характер праці .....	19
Відпустка щорічна додаткова за роботу зі шкідливими і важкими умовами .....	19



Відпустка щорічна додаткова за роботу на умовах ненормованого робочого часу .....	20
Відпустка щорічна основна .....	20
Відряджені іноземні працівники .....	20
Відрядження .....	20
Відсторонення від виконання службових обов'язків .....	20
Відсторонення від роботи .....	20
Вільно обрана зайнятість .....	20
Внутрішній трудовий розпорядок .....	20
Внутрішньо переміщена особа .....	21
Внутрішньокорпоративні цесіонарії .....	21
Володіння в юридичному розумінні .....	21
Вступний інструктаж .....	21
Втрата довіри .....	21
Втрата роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин .....	21

## Г

Галузева угода обмеженої дії .....	22
Гарантії .....	22
Гарантії при оплаті праці .....	22
Гарантії реалізації трудової діяльності прокурорсько-слідчими працівниками .....	22
Гарантії соціальні .....	22
Гарантії трудових прав загальноправові .....	23
Гарантії трудових прав міжгалузеві .....	23
Гарантії трудових прав спеціалізовані .....	23
Гіг-контракт .....	23
Гіг-спеціаліст .....	23
Гнучкий режим робочого часу .....	23
Графік змінності .....	23
Графік роботи гнучкий .....	23
Громадський інспектор з охорони праці .....	24
Громадські організації молодіжні .....	24
Громадські роботи .....	24
Громадські роботи як об'єкт трудових правовідносин працевлаштування .....	24
Громадянин України .....	24
Громадянство України .....	24

<b>Г</b>	
Гендер .....	24
Гендерна рівність .....	25
<b>Д</b>	
Дані працівників персональні .....	25
Деліктоздатність .....	25
День вихідний .....	25
День виявлення шкоди .....	25
День звільнення працівника в разі скасування рішення суду про його поновлення на роботі .....	25
День звільнення працівника з роботи .....	25
День робочий .....	25
Деонтологія професійна .....	25
Держава перебування трудового мігранта .....	26
Державна служба .....	26
Державна служба України з питань праці .....	26
Державна таємниця .....	26
Державне регулювання зайнятості .....	26
Державний нагляд (контроль) .....	26
Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування .....	26
Державний службовець .....	27
Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці .....	27
Державні соціальні гарантії .....	27
Державні соціальні стандарти .....	27
Джерела комунітарного (наднаціонального) трудового права .....	27
Джерела міжнародно-правового регулювання праці та трудових відносин .....	28
Джерела права .....	28
Джерела права у матеріальному значенні .....	28
Джерела трудового права .....	28
Джерела формування майна та коштів організацій роботодавців та їх об'єднань .....	28
Джерело права .....	28
Джерело права матеріальне .....	29
Джерело права формальне .....	29

Дискваліфікація .....	29
Дискримінацією не вважається .....	29
Дискримінацією не вважається (згідно з міжнародними стандартами у сфері праці) .....	29
Дискримінацією у сфері праці не є .....	30
Дискримінація .....	30
Дискримінація (міжнародні стандарти у сфері праці) .....	30
Дискримінація за ознакою статі .....	30
Дискримінація непряма .....	30
Дискримінація пряма .....	31
Дискримінація у сфері праці .....	31
Дискусія .....	31
Дистанційна робота .....	31
Дисципліна .....	31
Дисципліна праці .....	32
Дисципліна праці як інститут трудового права .....	32
Дисципліна праці як фактична поведінка .....	32
Дисципліна працівників технологічна .....	32
Дисципліна службова .....	32
Дисциплінарна відповідальність .....	32
Дисциплінарна влада роботодавця .....	32
Дисциплінарне стягнення .....	33
Дисциплінарний проступок .....	33
Дитина-сирота .....	33
Диференціація правового регулювання праці .....	33
Диференціація правового регулювання трудових відносин .....	33
Діалог соціальний .....	33
Дієздатність .....	33
Дії позитивні .....	34
Діти, позбавлені батьківського піклування .....	34
Діяльність виробнича .....	34
Довгострокове підвищення кваліфікації .....	34
Довідник тарифно-кваліфікаційний .....	34
Догана .....	35
Договір колективний .....	35
Договір колективний (згідно з Рекомендацією МОП № 91 щодо колективних договорів) .....	35
Договір про повну матеріальну відповідальність .....	35
Договір трудовий .....	35

Договірне регулювання .....	36
Договірне регулювання оплати праці .....	36
Договірне регулювання трудових відносин .....	36
Додаткова заробітна плата .....	36
Додаткові документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу .....	36
Документ про освіту .....	36
Домагання сексуальні .....	36
Донорство крові та її компонентів .....	37
Доплати гарантійні .....	37
Допомога вихідна .....	37
Допомога по частковому безробіттю .....	37

## **Е**

Експертиза гендерно-правова .....	37
Експертиза умов праці державна .....	37
Електронний реєстр листків непрацездатності .....	37
Елементи гнучкого графіка роботи .....	38
Елементи правового статусу фізичної особи-підприємця як роботодавця .....	38
Елементи режиму робочого часу .....	38
Елементи трудового права приватнотрудові .....	38
Елементи трудового права публічно-правові .....	38
Етика ділових стосунків .....	39
Етика керівника .....	39
Етикет .....	39
Етикет службовий .....	39

## **Є**

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування .....	39
Єдиноначальність .....	40
Єдність правового регулювання праці .....	40

## **Ж**

Життєвий цикл організації .....	40
---------------------------------	----

## **З**

Завдання Національної служби посередництва і примирення .....	40
------------------------------------------------------------------	----

Завдання соціального партнерства .....	40
Загальна частина трудового права .....	41
Загальнодержавні (основоположні) гарантії прав людини і громадянина .....	41
Загальні збори (конференція) трудового колективу .....	41
Загальнообов'язкове державне соціальне страхування .....	41
Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття .....	41
Загальносоціальні гарантії прав і свобод працівників, які виконують державні або громадські обов'язки .....	41
Задоволеність працею .....	41
Зайві грошових виплати .....	42
Зайняте населення .....	42
Зайнятість .....	42
Зайнятість вільно обрана .....	42
Зайнятість неповна .....	42
Зайнятість повна .....	42
Зайнятість продуктивна .....	43
Законні джерела існування .....	43
Законні представники .....	43
Законність .....	43
Законодавство про працю .....	43
Законодавство трудове .....	43
Заохочення .....	43
Заохочення за успіхи в праці .....	43
Заохочення моральні .....	43
Зареєстрований безробітний .....	44
Заробітна плата .....	44
Заробітна плата номінальна .....	44
Заробітна плата реальна .....	44
Заробітна плата як правова категорія .....	44
Заробітна плата як соціально-економічна категорія .....	44
Засоби індивідуального та колективного захисту працівників .....	44
Застрахована особа .....	44
Захворювання професійне .....	45
Захворювання професійне гостре .....	45
Захист трудових прав та інтересів працівників .....	45
Захист у разі настання безробіття соціальний .....	45
Заходи державного нагляду (контролю) .....	45

Заходи запобігання непродуктивному використанню працівниками робочого часу .....	45
Заходи у трудовому праві запобіжні .....	45
Збори працівників загальні .....	46
Звільнені особи .....	46
Звільнення .....	46
Звільнення дисциплінарне .....	46
Здатність до праці .....	46
Здатність до роботи в юридичному розумінні .....	46
Здатність до роботи фактична .....	46
Злиття юридичної особи .....	46
Зміна істотних умов праці .....	47
Зміна робоча .....	47
Зміна умов трудового договору .....	47
Зміни в організації виробництва і праці .....	47
Змінний час .....	47
Зміст колективного договору .....	47
Зміст трудових заохочувальних правовідносин .....	47
Зміст трудового договору .....	47
Зобов'язальні умови .....	48

## **I**

Імідж .....	48
Імперативний (законодавчий) спосіб регулювання .....	48
Імплементация норм права про трудовий договір у національне трудове право .....	48
Інвалід .....	48
Індексация .....	48
Індивідуальні трудові спори .....	48
Іноземець .....	49
Іноземний найманий працівник .....	49
Інспектор праці .....	49
Інструктаж з охорони праці .....	49
Інформаційні положення колективного договору .....	49
Інформація професійна .....	49
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати .....	49
Істотні умови праці .....	49

## **K**

Кадри .....	50
-------------	----

Каліцтво трудова (нешасний випадок на виробництві) .....	50
Кар'єра .....	50
Кар'єра вертикальна .....	50
Кар'єра внутрішньоорганізаційна .....	50
Кар'єра горизонтальна .....	50
Кар'єра ділова .....	50
Кар'єра східчаста .....	50
Кар'єрні радники .....	51
Кваліфікація .....	51
Кваліфікований робітник .....	51
Квотування робочих місць .....	51
Керівник .....	51
Керівник державної служби в державному органі .....	52
Керівні працівники і спеціалісти державного управління .....	52
Класифікація .....	52
Книжка трудова .....	52
Кодекс праці міжнародний .....	52
Кодекс Трудовий .....	52
Колектив .....	53
Колектив трудовий .....	53
Колектив трудовий у вузькому розумінні .....	53
Колектив трудовий у широкому розумінні .....	53
Колективна угода .....	53
Колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна (в окремій галузі) .....	54
Колективне сільськогосподарське підприємство .....	54
Колективний договір .....	54
Колективний договір як гарантія забезпечення прав працівників .....	54
Колективний договір як інститут трудового права .....	54
Колективний трудовий спір (конфлікт) .....	54
Колізії в трудовому праві .....	55
Колізії з міжнародно-правовим елементом .....	55
Комісія з трудових спорів .....	55
Комісія примирна .....	55
Компенсації .....	55
Компенсація за невикористану відпустку .....	55
Компетенція .....	55
Компетенція трудова .....	55
Комплексна перевірка .....	55

Конвенції МОП .....	56
Конвенція .....	56
Конкурентоспроможність працівника .....	56
Конкуренція нечесна у трудових правовідносинах .....	56
Конкурс .....	56
Конституція .....	56
Консультування професійне .....	56
Контракт .....	57
Контракт як правова форма документа про працю .....	57
Контроль .....	57
Конференція працівників .....	57
Конфлікт .....	57
Конфлікт трудовий .....	57
Кооператив .....	57
Користування в економічному розумінні .....	57
Користування в юридичному розумінні .....	58
Короткострокове підвищення кваліфікації .....	58
Критерії диференціації правового регулювання праці .....	58
Критерії оцінки особи, яка проходить випробування .....	58
Критерій віднесення працівників до категорії осіб зі зниженою працездатністю .....	58
Критика .....	59
Культура корпоративна .....	59
<b>Л</b>	
Легалізація профспілок .....	59
Листок непрацездатності .....	59
Листок розрахунковий .....	59
Лідер .....	59
Лідерство .....	60
Ліквідація .....	61
Локаут .....	60
Локаут як соціальне явище .....	60
Люди похилого віку .....	60
<b>М</b>	
Майнова відокремленість .....	60
Майновий аспект трудових відносин .....	60
Малозабезпечена сім'я .....	61
Масове вивільнення працівників .....	61



Матеріальна відповідальність .....	61
Матеріальна відповідальність колективна .....	61
Матеріальна відповідальність обмежена .....	61
Матеріальне стимулювання працівників .....	61
Мати одинока .....	62
Медико-соціальна експертиза .....	62
Медичний висновок про тимчасову непрацездатність .....	62
Медіаційна угода .....	62
Медіація .....	62
Менеджмент кадровий .....	62
Мета атестації .....	63
Мета державної політики у сфері зайнятості населення .....	63
Мета дисциплінарних стягнень як засобу забезпечення дисципліни праці .....	63
Мета здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням роботодавцями та іншими суб'єктами трудових відносин трудового законодавства .....	63
Мета норм трудового права .....	64
Метод децентралізованого, автономного регулювання .....	64
Метод правового регулювання трудового права .....	64
Метод роботи вахтовий .....	64
Метод трудового права .....	64
Метод централізованого, імперативного регулювання .....	65
Методи забезпечення трудової дисципліни .....	65
Механізм правового регулювання створення і використання об'єктів інтелектуальної власності у трудових правовідносинах .....	65
Міграція трудова .....	65
Міжнародна організація праці (МОП) .....	66
Міжнародне бюро праці .....	66
Міжнародне трудове право .....	67
Міжнародні договори міжурядові та міжвідомчі .....	67
Міжнародно-правовий акт як джерело трудового права .....	67
Міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин .....	67
Мінімальна заробітна плата .....	67
Мінімальний страховий внесок .....	67
Місце перебування .....	68
Місце проживання .....	68
Місце роботи .....	68

Місце робоче .....	68
Місце робоче нове .....	68
Місце роботи перше .....	68
Мобінг (цькування) .....	69
Молодий працівник .....	69
Молоді громадяни .....	69
Молоді спеціалісти .....	69
Молодь .....	69
Момент виникнення колективного трудового спору .....	69
Момент виникнення страйку .....	70
Моральна шкода .....	70
Моральний аспект трудового права .....	70

## **Н**

Навчання професійне .....	70
Навчання професійне зареєстрованих безробітних .....	70
Навчання професійне працівників .....	71
Навчання професійне працівників неформальне .....	71
Навчання професійне працівників формальне .....	71
Нагляд .....	71
Нагляд за дотриманням трудового законодавства .....	71
Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю державний .....	71
Надомна робота .....	71
Надомник .....	72
Надурочні роботи .....	72
Найгірші форми дитячої праці .....	72
Наймани працівники .....	72
Населення зайняте .....	72
Національна служба посередництва і примирення .....	73
Національна тристороння соціально-економічна рада .....	73
Невідповідність займаній посаді .....	73
Незалежний посередник .....	73
Ненормований робочий день .....	73
Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу .....	73
Неповна зайнятість .....	73
Неповний робочий час .....	74
Неповнолітні .....	74
Непрацездатність .....	74
Неформальне професійне навчання працівників .....	74

Нещасний випадок .....	74
Нічний час .....	74
Нове робоче місце .....	74
Норма виробітку .....	74
Норма обслуговування .....	74
Норма праці .....	75
Норма робочого часу .....	75
Норма часу .....	75
Норма чисельності працівників .....	75
Нормальна тривалість робочого часу працівників .....	75
Нормативні положення колективного договору .....	75
Нормативно-правовий договір за трудовим правом .....	75
Нормативно-правовий договір у трудовому праві .....	75
Нормативно-правові акти локальні .....	76
Норми диференціації трудового права спеціальні .....	76
Норми праці .....	76
Норми трудового права локальні .....	76
Нормування праці .....	76

## **О**

Об'єднання громадян .....	76
Об'єднання організацій роботодавців .....	76
Об'єкт соціального страхування .....	76
Об'єкт страхування від нещасного випадку .....	77
Об'єкт страхування на випадок безробіття .....	77
Об'єкт трудових заохочувальних правовідносин .....	77
Об'єкт трудового правопорушення .....	77
Об'єктивна негативна матеріальна відповідальність .....	77
Об'єктивна негативна юридична відповідальність .....	77
Об'єктивна позитивна матеріальна відповідальність у трудоному праві .....	77
Об'єктивна позитивна юридична відповідальність .....	77
Об'єктивна сторона трудового правопорушення .....	78
Облік робочого часу .....	78
Облік робочого часу підсумований .....	78
Облік робочого часу поденний .....	78
Обмежена матеріальна відповідальність .....	78
Одинока мати .....	78
Оклад посадовий .....	78
Оперативна перевірка .....	78

Оплата праці .....	79
Оплата праці підвищена .....	79
Орган профспілковий .....	79
Організації профспілки .....	79
Організаційна відокремленість .....	79
Організаційний аспект трудового права .....	79
Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці .....	79
Організація громадська .....	79
Організація роботодавців .....	80
Організований набір працівників .....	80
Орієнтація населення професійна .....	80
Освіта вища .....	80
Освіта професійно-технічна .....	80
Основна заробітна плата .....	80
Основне місце роботи .....	80
Основні способи захисту прав і свобод .....	81
Основна мета державного нагляду .....	81
Особа без громадянства .....	81
Особа з інвалідністю .....	81
Особа посадова .....	81
Особа працездатна .....	81
Особа самозайнята .....	82
Особини застраховані .....	82
Особини зі зниженою працездатністю .....	82
Особини працездатного віку .....	82
Особлива охорона праці жінок .....	82
Особлива охорона праці молоді .....	82
Особлива частина трудового права .....	83
Особливості методу правового регулювання трудового права .....	83
Особливості нормотворчої функції МОП .....	83
Охорона материнства нормами трудового права .....	83
Охорона праці .....	83
Охорона праці в широкому розумінні .....	83
Охорона праці як інститут трудового права .....	84
Охорона праці як міжгалузева правова категорія .....	84
Охорона праці як принцип трудового права .....	84

## П

Пакт про неконкуренцію .....	84
Первинна організація профспілки .....	84
Переведення на іншу роботу .....	84
Переведення на іншу роботу в разі простою тимчасове .....	85
Переведення на іншу роботу, яке потребує згоди працівника .....	85
Переведення на легшу роботу .....	85
Перевірка атестаційна .....	85
Перевірка під час прийняття на роботу .....	85
Перевірка підприємств, установ, організацій комплексна ....	85
Перевірка підприємств, установ, організацій оперативна ....	85
Перевірка підприємств, установ, організацій цільова .....	86
Переміщення .....	86
Перенесення початку проведення страйку .....	86
Перепідготовка .....	86
Перепідготовка робітників .....	86
Перепрофілювання підприємства .....	86
Перетворення юридичної особи .....	86
Підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців .....	86
Підвищення кваліфікації робітників .....	87
Підвищення кваліфікації .....	87
Підвідомчість .....	87
Підзаконний нормативно-правовий акт як формальне джерело трудового права і законодавства .....	87
Підприємницька діяльність у контексті трудового права ....	87
Підприємство з іноземними інвестиціями .....	87
Підстава для виникнення колективного трудового спору ....	87
Підстава для виникнення колективної трудової розбіжності	88
Підстава для дисциплінарної відповідальності .....	88
Підстава для матеріальної відповідальності .....	88
Підстава для матеріальної відповідальності роботодавця ....	88
Підстави для виникнення трудових відносин .....	88
Підтвердження кваліфікації працівників .....	88
Підходяща робота для безробітного .....	88
Поведінка аморальна .....	89
Повідомна реєстрація .....	89
Повна зайнятість .....	89
Повноваження трудового колективу .....	89

Поділ юридичної особи .....	89
Позитивний аспект трудового права .....	89
Поновлення страйку .....	89
Попередження про розірвання трудового договору .....	89
Порушення грубе .....	89
Порушення трудової дисципліни (дисциплінарний проступок) .....	90
Посада .....	90
Посада державної служби .....	90
Посадова особа суб'єкта господарювання .....	90
Посадова особа юридичної особи .....	90
Посвідчення застрахованої особи в системі загально-обов'язкового державного соціального страхування .....	90
Посередник незалежний .....	90
Посередництво .....	91
Послуги з посередництва у працевлаштуванні .....	91
Потенціал трудовий .....	91
Потенційний конфлікт інтересів .....	91
Права на працю осіб зі зниженою працездатністю у вузькому розумінні .....	91
Права на працю осіб зі зниженою працездатністю у широкому розумінні .....	91
Правила .....	91
Правила внутрішнього трудового розпорядку .....	91
Правила внутрішнього трудового розпорядку галузеві .....	92
Правила внутрішнього трудового розпорядку локальні .....	92
Право громадян України на працю .....	92
Право на працю .....	92
Право на роботу .....	92
Правове регулювання праці міжнародне .....	92
Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників .....	92
Правовий статус .....	93
Правовий статус працівника (трудоправовий статус особи) .....	93
Правовідносини .....	93
Правовідносини з розгляду трудових спорів і конфліктів процесуальні .....	93
Правовідносини трудові .....	93
Правовідношення трудове .....	93

Правоздатність .....	94
Правоздатність юридичної особи як суб'єкта трудового права .....	94
Правонаступництво у трудових відносинах .....	94
Правопорушення трудове .....	94
Правосуб'єктність .....	94
Правосуб'єктність роботодавця-юридичної особи трудова .....	94
Правосуб'єктність суб'єктів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства .....	94
Правосуб'єктність трудова .....	94
Практика судова .....	95
Працевлаштування .....	95
Працевлаштування у вузькому значенні .....	95
Працевлаштування у широкому значенні .....	95
Працевлаштування як вид трудових відносин .....	95
Працевдатна молодь .....	95
Працевдатні особи .....	95
Працевдатність .....	95
Працівник .....	95
Працівник молодий .....	95
Працівник найманий .....	96
Працівник сільськогосподарський .....	96
Працівник, зайнятий неповний робочий час .....	96
Працівники із сімейними обов'язками .....	96
Працівники сезонні .....	96
Працівники тимчасові .....	96
Працівники-іммігранти молоді .....	96
Праця .....	96
Праця дитяча .....	96
Праця кваліфікована .....	97
Праця примусова .....	97
Праця примусова чи обов'язкова .....	97
Працею примусовою чи обов'язковою не вважається .....	97
Праця примусова чи обов'язкова не є .....	98
Праця як економічна категорія .....	98
Предмет індивідуального трудового спору .....	98
Предмет соціального діалогу .....	98
Предмет трудового права .....	98
Предмет індивідуального трудового конфлікту .....	99

Предмет правового регулювання зарубіжного	
трудового права.....	99
Представник профспілковий .....	99
Представники роботодавців .....	99
Представництво .....	99
Представництво у трудових відносинах .....	99
Преміювання .....	99
Премія .....	99
Привід виникнення колективних трудових розбіжностей ...	99
Придатність професійна .....	99
Приєднання юридичної особи .....	100
Призупинення дії трудового договору .....	100
Призупинення страйку .....	100
Примирення .....	100
Примирна комісія .....	100
Примус у трудовому праві правовий .....	100
Примусова праця .....	100
Принципи .....	100
Принципи права загальноправові .....	100
Принципи розгляду трудових спорів .....	101
Принципи трудового права галузеві .....	101
Принципи трудового права допоміжні .....	101
Принципи трудового права основні .....	101
Принципи трудового права України .....	101
Принципи юридичного права загальнолюдські .....	101
Припинення страйку .....	101
Припинення трудового договору .....	101
Припис .....	102
Причини виникнення колективних трудових розбіжностей .	102
Причини виникнення трудових спорів .....	102
Причини нещасних випадків в організаціях .....	102
Причини страйку об'єктивні .....	102
Причини страйку суб'єктивні .....	102
Причини трудових спорів об'єктивні .....	102
Причини трудових спорів суб'єктивні .....	102
Причини трудових спорів юридичні .....	103
Причинний зв'язок смерті з професійним захворюванням (отруєнням) або трудовим каліцтвом .....	103
Прогалини в трудовому праві .....	103
Програма розвитку працівника .....	103



Прогул .....	103
Прогул вимушений .....	103
Продуктивна зайнятість .....	104
Прожитковий мінімум .....	104
Простій .....	104
Проступок аморальний .....	104
Проступок дисциплінарний .....	104
Протиправна поведінка .....	104
Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) .....	104
Професійна кваліфікація .....	104
Професійна компетентність .....	105
Професійна орієнтація населення .....	105
Професійна спілка (профспілка) .....	105
Професійне захворювання .....	105
Професійне навчання .....	105
Професійне навчання зареєстрованих безробітних .....	105
Професійне навчання працівників .....	105
Професійне навчання працівників на виробництві .....	106
Професійний розвиток .....	106
Професійний стандарт .....	106
Професійні кваліфікаційні групи .....	106
Професійні спілки .....	106
Професія (вид занять) .....	106
Профілювання .....	106
Профспілковий орган .....	107
Профспілковий представник .....	107
Процедури примирні .....	107
Процес трудовий юрисдикційний .....	107
Пряма дійсна шкода .....	107
Пряма дійсна шкода (під час виконання обов'язків військової служби або службових обов'язків) .....	107
Пряме підпорядкування .....	108
 <b>Р</b>	
Реальний конфлікт інтересів .....	108
Регулювання зайнятості державне .....	108
Регулювання оплати праці державне .....	108
Регулювання оплати праці державно-нормативне .....	108
Реєстр кваліфікацій .....	108

Режим з вахтовим методом організації робіт .....	109
Режим змінної роботи .....	109
Режим роботи з роздробленим робочим днем .....	109
Режим робочого часу .....	109
Режим робочого часу гнучкий .....	109
Резидент Дія.Сіті .....	109
Реінтеграція в суспільство трудового мігранта .....	109
Рекомендація МОП .....	109
Рекреація професійна .....	110
Релаксація .....	110
Реорганізація .....	110
Реорганізація підприємства .....	110
Республіканська, регіональна, обласна, місцева, інші організації профспілки .....	110
Ресурси трудові .....	110
Ризик страховий .....	110
Ризики соціальні .....	110
Ринок праці .....	110
Рівні можливості жінок і чоловіків .....	111
Рівні права жінок і чоловіків .....	111
Рівні соціального діалогу .....	111
Рівність гендерна .....	111
Рівноправність юридична .....	111
Робота .....	111
Робота з підвищеною небезпекою .....	111
Робота надурочна .....	112
Робота сезонна .....	112
Роботодавець – фізична особа .....	112
Роботодавець .....	112
Роботодавець як суб'єкт трудового права .....	112
Робоче місце .....	112
Робочий день (зміна) .....	112
Робочий день неповний .....	112
Робочий місяць .....	113
Робочий рік .....	113
Робочий тиждень .....	113
Робочий тиждень неповний .....	113
Робочий час .....	113
Робочий час за трудовим правом .....	113
Робочий час ненормований .....	113

Робочий час неосновний .....	113
Робочий час неповний .....	113
Робочий час нормальний .....	114
Робочий час основний .....	114
Робочий час перервний .....	114
Робочий час .....	114
Розвиток особистості професійний .....	114
Розгляд трудових спорів у порядку підлеглості .....	114
Розірвання трудового договору .....	114
Розмір заподіяної шкоди .....	115
Розпис штатний .....	115
Розпорядження .....	115
Розряд тарифний .....	115
Ротація кадрів .....	115

## С

Самозахист .....	115
Самозахист як неюрисдикційна форма захисту прав та інтересів працівників .....	115
Самостійно зайняте населення .....	115
Санація .....	115
Санітарно-епідеміологічний нагляд державний .....	116
Свідоцтво страхове .....	116
Свобода праці .....	116
Сезонна робота .....	116
Сезонний працівник .....	116
Сертифікат безпеки .....	116
Система галузі права .....	116
Система заробітної плати .....	116
Система заходів заохочення працівників .....	117
Система курсу (освітнього компонента) «Трудове право» ...	117
Система оплати праці .....	117
Система права .....	117
Система принципів трудового права України .....	117
Система тарифна .....	117
Система трудового права .....	117
Сім'я молода .....	117
Сітка тарифна .....	117
Склад робочого часу .....	118
Скорочення штату .....	118

Служба зайнятості державна .....	118
Службова дисципліна .....	118
Службовим відрядженням .....	118
Службовці державні .....	118
Солідарна відповідальність .....	118
Соціальне становлення молоді .....	119
Соціальні норми і нормативи .....	119
Соціальні гарантії прокурорів .....	119
Соціальний діалог .....	119
Соціальний діалог як система колективних трудових відносин .....	119
Соціальний захист у разі настання безробіття .....	120
Спеціалісти молоді .....	120
Спеціальність .....	120
Спілка професійна (профспілка) .....	120
Спільнота трудова .....	120
Спір трудовий .....	120
Спори непозовного характеру (спори про встановлення умов праці) .....	120
Спори по інтересах колективні .....	120
Спори по правах колективні .....	120
Спори позовного характеру .....	121
Спори трудові .....	121
Спосіб здійснення державного нагляду (контролю) .....	121
Способи захисту трудових прав та інтересів працівників .....	121
Способи захисту трудових прав та інтересів працівників відновні .....	121
Способи захисту трудових прав та інтересів працівників припиняючі .....	121
Способи усунення прогалин у трудовому праві .....	121
Спрощений режим регулювання трудових відносин .....	121
Ставка тарифна .....	122
Стаж страховий .....	122
Стаж трудовий .....	122
Стажування .....	122
Стажування керівників, професіоналів та фахівців .....	122
Стан надзвичайний .....	122
Стандарти праці міжнародні .....	123
Стандарти у сфері праці осіб зі зниженою працездатністю міжнародні .....	123

Стандарти у сфері праці та трудових відносин	
міжнародно-правові .....	123
Статус правовий .....	123
Статус суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства спеціальний .....	123
Стимулювання .....	124
Стимулювання матеріальне .....	124
Стимулювання моральне .....	124
Стимулювання праці .....	124
Сторони генеральної угоди .....	124
Сторони індивідуального трудового спору .....	124
Сторони колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому рівні .....	124
Сторони колективного трудового спору (конфлікту) на галузевому, територіальному рівнях .....	124
Сторони колективного трудового спору (конфлікту) на національному рівні .....	125
Сторони медіації .....	125
Сторони соціального діалогу на галузевому рівні .....	125
Сторони соціального діалогу на локальному рівні .....	125
Сторони соціального діалогу на національному рівні .....	125
Сторони соціального діалогу на територіальному рівні .....	126
Страйк .....	126
Страйк галузевий .....	126
Страйк національний .....	126
Страйк попереджувальний .....	127
Страйк територіальний .....	127
Страховий випадок .....	127
Страховий випадок за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття .....	127
Страховий випадок за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття .....	127
Страховий ризик .....	127
Страховий стаж .....	127
Страхові випадки за соціальним страхуванням від нешасного випадку .....	127
Страхові випадки за соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності .....	129
Страхові внески (соціального страхування) .....	128
Страхові внески (страхування на випадок безробіття) .....	128

Страхові кошти .....	128
Страхові ризики за соціальним страхуванням від нещасного випадку .....	128
Страхові ризики за соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності .....	128
Страхувальники .....	129
Строковий трудовий договір .....	129
Строк .....	129
Структура системи трудового права .....	129
Стягнення дисциплінарне .....	129
Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні .....	129
Суб'єкт дисциплінарної відповідальності загальний .....	129
Суб'єкт дисциплінарної відповідальності спеціальний .....	129
Суб'єкт міжнародного права .....	129
Суб'єкт призначення .....	130
Суб'єкт трудового правопорушення .....	130
Суб'єкти міжнародного трудового права .....	130
Суб'єкти ринку праці .....	130
Суб'єкти соціального діалогу .....	130
Суб'єкти соціального страхування .....	130
Суб'єкти страхування від нещасного випадку .....	130
Суб'єкти страхування на випадок безробіття .....	130
Суб'єкти трудового права .....	131
Суб'єктивні права працівників .....	131
Суб'єкт міжнародного права .....	131
Суб'єкти права .....	131
Суб'єкти трудового права .....	131
Сумісництво .....	131
Суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника .....	131
<b>Т</b>	
Таємниця комерційна .....	131
Тариф .....	132
Тарифікація робіт .....	132
Тарифна система оплати праці включає .....	132
Тарифна сітка .....	132
Тарифна ставка .....	132
Творча відпустка .....	132

Тенденції трудового права .....	132
Тенденція в розвитку трудового права приватна .....	132
Тенденція в розвитку трудового права публічна .....	132
Техніка безпеки .....	132
Тиждень робочий .....	133
Тимчасова непрацездатність особи відповідно до медичного висновку .....	133
Тривалість робочого часу скорочена .....	133
Трудова дисципліна як елемент трудових правовідносин ....	133
Трудова дисципліна як інститут трудового права .....	133
Трудова дієздатність .....	133
Трудова дієздатність громадянина .....	133
Трудова книжка .....	134
Трудова міграція .....	134
Трудова правосуб'єктність .....	134
Трудова функція .....	134
Трудове каліцтво (нещасний випадок на виробництві) .....	134
Трудове право міжнародне .....	134
Трудове право України .....	134
Трудове право як галузь права .....	135
Трудове право як наука .....	135
Трудове правовідношення індивідуальне .....	135
Трудове правопорушення .....	135
Трудове правопорушення сторін трудових правовідносин ...	135
Трудовий арбітраж .....	135
Трудовий договір .....	135
Трудовий договір з нефіксованим робочим часом .....	135
Трудовий договір про роботу з фізичною особою .....	136
Трудовий договір про тимчасову роботу .....	136
Трудовий колектив .....	136
Трудовий конфлікт колективний .....	136
Трудовий мігрант .....	136
Трудовий потенціал .....	136
Трудовий правовий статус .....	136
Трудовий спір (конфлікт) колективний .....	136
Трудовий спір індивідуальний .....	137
Трудовий спір про встановлення умов праці або їх зміну ....	137
Трудовий спір про застосування встановлених умов праці ..	137
Трудовий суд спеціалізований .....	137
Трудові відносини .....	137

Трудові відносини індивідуальні .....	137
Трудові відносини колективні .....	137
Трудові правовідносини .....	138
Трудові правовідносини строкові .....	138
Трудові спори .....	138
Трудоправові стандарти європейські .....	138

## **У**

Угода колективна .....	138
Угода на національному рівні .....	138
Умови виконуваної роботи .....	139
Умови договору істотні .....	139
Умови колективного договору зобов'язальні .....	139
Умови колективного договору інформаційні .....	139
Умови колективного договору нормативні .....	139
Умови колективного договору організаційні .....	139
Умови праці .....	139
Умови праці безпечні .....	139
Умови примусової праці .....	140
Умови трудового договору додаткові (факультативні) .....	140
Умови трудового договору істотні .....	140
Умови трудового договору обов'язкові .....	140
Уповноважений з гендерних питань .....	140
Усиновлення .....	140
Утриманці .....	140
Ухилення від участі у примирній процедурі .....	140
Учасник страйку .....	141
Учасники бойових дій .....	141
Учасники накопичувальної системи пенсійного страхування .....	141
Учнівський трудовий договір .....	141

## **Ф**

Факти юридичні .....	141
Фактичний допуск до роботи .....	141
Фермерське господарство .....	141
Фізична особа застрахована .....	142
Фіксований час .....	142
Філія .....	142
Фонд оплати праці .....	142



Форма оплати праці акордна .....	142
Форма оплати праці відрядна .....	142
Форма оплати праці відрядна індивідуальна .....	142
Форма оплати праці відрядна колективна .....	142
Форма оплати праці відрядна непряма .....	142
Форма оплати праці відрядна пряма .....	143
Форма оплати праці відрядно-прогресивна .....	143
Форма оплати праці погодинна .....	143
Форма права .....	143
Формальне професійне навчання працівників .....	143
Форми захисту трудових прав працівників .....	143
Форми нечесної конкуренції у трудових правовідносинах ...	143
Форми оплати праці працівників .....	143
Форми права .....	143
Форми трудового права .....	144
Форми трудового права децентралізовані (локальні) .....	144
Форми трудового права централізовані .....	144
Функції .....	144
Функції трудового права .....	144
Функція трудова .....	144
Функція трудового права захисна .....	144
Функція трудового права охоронна .....	145

## **Х**

Характеристика .....	145
----------------------	-----

## **Ц**

Цільова перевірка .....	145
-------------------------	-----

## **Ч**

Час відпочинку за трудовим правом .....	145
Час нічний .....	145
Час робочий .....	145
Часткова професійна кваліфікація .....	145
Часткове безробіття .....	146
Чергування .....	146
Член профспілки .....	146
Членами фермерського господарства .....	146
Члени кооперативу .....	146
Члени сім'ї трудового мігранта .....	146

## **Ш**

Шкода дійсна .....	147
Шкода загальна .....	147
Шкода моральна (немайнова) .....	147
Шкода моральна презюмована .....	147
Шкода моральна, заподіяна порушенням трудових прав .....	147
Шкода працівника немайнова .....	147
Шкода пряма .....	148
Шкода роботодавця немайнова .....	148
Шкода роботодавця як фізичної особи немайнова .....	148
Штраф дисциплінарний .....	148

## **Щ**

Щоденний відпочинок .....	148
---------------------------	-----

## **Ю**

Юридична особа .....	148
Юридичні гарантії діяльності профспілок .....	148

## **Я**

Якості працівника ділові .....	149
Ярмарок вакансій робочих та навчальних місць .....	149

## АЛФАВІТНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПОКАЖЧИК

### **Тема 1. Поняття, предмет, метод і система трудового права**

Відносини праці, на які не поширюється законодавство про працю – 63, 95, 96, 137, 142  
Відносини, що тісно пов'язані з трудовими – 15, 19, 26, 49, 83, 90  
Гарантії трудових прав – 23, 28, 45, 76, 77  
Дискримінація – 29-31  
Законодавство про працю – 47, 57  
Захист трудових прав – 45, 71, 81, 84, 92, 93  
Метод трудового права – 64, 70, 88  
Право на працю – 10, 92, 102, 103, 131  
Праця – 52, 72, 96-100, 111  
Предмет трудового права – 17, 98, 114  
Професія – 106, 115, 116, 120, 124, 145  
Регулювання – 26, 28, 33, 36, 40, 48, 58, 64, 65, 83, 92, 99, 108, 121  
Система трудового права – 32, 96, 117, 127, 144  
Трудове право – 48, 67, 117, 134, 135  
Трудові правовідносини – 66, 93, 103, 104, 135, 137, 138, 143  
Функції – 144, 145

### **Тема 2. Правовідносини у сфері трудового права**

Атестація – 7  
Відносини, тісно пов'язані з трудовими – 16, 52, 86, 98  
Відповідальність – 16  
Правопорушення – 77, 78, 94, 130, 135  
Професійне навчання – 70, 105, 106  
Трудові правовідносини – 29, 62, 68, 73, 74, 93, 105, 111, 130, 135, 137, 138, 143  
Факти юридичні – 142

### **Тема 3. Основні принципи трудового права**

Безпека – 8, 9  
Дискримінація – 29-31  
Диференціація – 33, 58, 76, 117  
Договірне регулювання трудових відносин – 36  
Експертиза гендерно-правова – 37  
Етика – 39  
Єдність правового регулювання праці – 40, 92  
Законність – 43  
Примусова праця – 97, 98, 100, 140  
Принципи – 94, 100, 101, 131  
Свобода праці – 116

#### **Тема 4. Форми трудового права**

Адаптація – 5, 6  
Акти соціального партнерства – 6  
Джерела права – 28, 29  
Кодекс – 52  
Коллективна угода – 53, 54, 138  
Коллективний договір – 35, 36, 54, 144  
Колізії – 55  
Конвенції – 56  
Міжнародний договір – 67  
Нормативно-правовий договір – 75  
Нормативно-правові акти локальні – 76  
Норми трудового права локальні – 76  
Підзаконний нормативно-правовий акт – 87  
Прогалини у трудовому праві – 6, 7, 103, 124  
Судова практика – 95  
Форми трудового права – 143, 144

#### **Тема 5. Суб'єкти трудового права**

Арбітр – 7  
Близькі особи – 10  
Вищестоящі органи – 14  
Внутрішньо переміщена особа – 21  
Гіг-спеціаліст – 23  
Державна служба України з питань праці – 26  
Державний службовець – 27  
Дискваліфікація – 29  
Діти – 34  
Довідник тарифно-кваліфікаційний – 34  
Застрахована особа – 44  
Збори працівників загальні – 46  
Здатність до праці – 46  
Інвалід – 48, 84  
Іноземець – 49  
Інспектор праці – 49  
Кадри – 50  
Кваліфікація – 51, 104, 145  
Керівник – 51, 52  
Комісія з трудових спорів – 55  
Комісія примирна – 55  
Компетенція – 55  
Конференція працівників – 57  
Кооператив – 12, 14, 57, 115, 146

Майнова відокремленість – 60  
Молодь – 24, 69, 83, 95, 96, 119, 120  
Надомник – 72  
Наймани працівники – 72  
Національна служба посередництва і примирення – 73  
Національна тристороння соціально-економічна рада – 73  
Незалежний посередник – 73  
Непрацевдатність – 74  
Об'єднання організацій роботодавців – 76  
Одинока мати – 78  
Організаційна відокремленість – 79  
Особа – 21, 81, 82, 90, 112, 148  
Підприємство з іноземними інвестиціями – 87  
Повноваження трудового колективу – 89  
Посадова особа – 90  
Правосуб'єктність трудова – 94  
Працевдатність – 95, 102  
Працівник – 49, 69, 95, 96, 116  
Роботодавець – 35, 38, 93, 112, 113, 124, 125, 135, 138  
Службовці державні – 118  
Сторони медіації – 125  
Суб'єкт – 129-131  
Трудова дієдатність – 133, 140  
Трудова правосуб'єктність – 134  
Трудовий колектив – 53, 54, 136  
Трудовий правовий статус – 99, 100, 123, 136  
Учасники бойових дій – 141  
Юридична особа – 129, 148

## **Тема 6. Правове становище профспілок у сфері праці**

Легалізація профспілок – 59  
Організації профспілки – 79, 84, 110  
Первинна організація профспілки – 84  
Професійна спілка (профспілка) – 105, 109, 121  
Профспілковий орган – 79, 107  
Профспілковий представник – 99, 107  
Член профспілки – 146  
Юридичні гарантії діяльності профспілок – 148

## **Тема 7. Колективні угоди та договори**

Акти соціального партнерства – 6  
Біпартизм – 10  
Збори працівників загальні – 46  
Зміст колективного договору – 47, 51, 77, 125

Колективна угода – 20, 56, 60, 142  
Колективний договір – 35, 56  
Повідомна реєстрація – 89  
Представники роботодавців – 99  
Соціальне партнерство – 33  
Соціальний діалог – 33, 84, 98, 112, 119  
Сторони генеральної угоди – 124  
Сторони соціального діалогу – 125, 126  
Умови колективного договору – 139

## **Тема 8. Забезпечення зайнятості**

Адаптація – 5  
Безробітний – 10, 44  
Безробіття – 10, 41, 77, 120, 127, 128, 130, 146  
Біржа праці – 10  
Вакансія – 11, 149  
Ваучер – 11  
Вивільнення працівників – 12  
Громадські роботи – 24  
Допомога по безробіттю – 37  
Зайнятість – 20, 42, 43, 73, 89, 104  
Законні джерела існування – 43  
Звільнені особи – 46  
Кар'єра – 50-51  
Кар'єрні радники – 51  
Квотування робочих місць – 51  
Консультування професійне – 56  
Масове вивільнення працівників – 61  
Навчання професійне – 70, 71, 105  
Нове робоче місце – 74  
Організований набір працівників – 80  
Особа працездатного віку – 82  
Перепідготовка – 86  
Підвищення кваліфікації – 50, 87  
Підходяща робота – 88  
Послуги з посередництва у працевлаштуванні – 91  
Працевлаштування – 95  
Працездатність – 95  
Програма розвитку працівника – 103  
Продуктивна зайнятість – 103  
Професійна кваліфікація – 104  
Професійна компетентність – 105  
Професійна орієнтація населення – 105, 114  
Професійне навчання – 70, 105, 106

Професійний розвиток – 106  
Професійний стандарт – 106  
Професійні кваліфікаційні групи – 106  
Профілювання – 106  
Реєстр кваліфікацій – 108  
Соціальний захист у разі настання безробіття – 45, 120  
Стаж – 122  
Страхування на випадок безробіття – 43, 49, 127, 128  
Трудовий мігрант – 136  
Ярмарок вакансій робочих та навчальних місць – 149

## **Тема 9. Трудовий договір: поняття, порядок укладення, види.**

Атестація працівників – 7  
Близькі особи – 10  
Вакансія – 11  
Вибори – 11, 12  
Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – 11  
Випробування – 7, 14, 58  
Відмова у прийнятті на роботу – 15, 16, 73  
Відрядження – 15, 20, 118  
Відсторонення від роботи – 20  
Внутрішній трудовий розпорядок – 21  
Гіг-контракт – 23  
Дискримінація – 29-31  
Дистанційна робота – 31  
Довідник тарифно-кваліфікаційний – 34  
Документи при прийнятті на роботу – 36  
Зміст трудового договору – 47  
Інструктаж – 21, 49  
Кваліфікація – 51  
Конкурс – 7, 15, 56  
Контракт – 57  
Місце проживання – 68  
Місце роботи – 63, 80  
Молоді спеціалісти – 69, 120  
Надомна робота – 71  
Організований набір працівників – 80  
Основне місце роботи – 80  
Посада – 90  
Посадова особа – 90  
Потенційний конфлікт інтересів – 91  
Працівник – 95, 96  
Призупинення дії трудового договору – 100  
Пряме підпорядкування – 107

Реальний конфлікт інтересів – 108  
Резидент Дія.Сіті – 109  
Робоче місце – 68, 112  
Розпис штатний – 115  
Розпорядження – 115  
Сезонна робота – 116  
Спеціальність – 119  
Спрощений режим регулювання трудових відносин – 121  
Стажування – 122  
Строк – 129  
Суб'єкт призначення – 130  
Сумісництво – 131  
Суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – 131  
Трудова книжка – 52, 134  
Трудова функція – 134, 144  
Трудовий договір – 10, 48, 118, 129, 135, 136, 141  
Умови договору – 139, 140  
Фактичний допуск до роботи – 141

#### **Тема 10. Переведення, переміщення, зміна умов трудового договору**

Звільнення – 25, 46  
Зміна істотних умов праці – 47  
Зміна умов трудового договору – 47  
Зміни в організації виробництва і праці – 47  
Істотні умови праці – 47, 49  
Кваліфікація – 51  
Медико-соціальна експертиза – 62  
Переведення на іншу роботу – 84, 85  
Переміщення – 86  
Простій – 104

#### **Тема 11. Припинення трудового договору**

Атестація працівників – 7  
Банкрутство – 8  
Вивільнення працівників – 11  
Вина – 12  
Виплати при звільненні – 13  
Вихідна допомога – 37  
Відновлення працездатності – 15  
Відповідальність дисциплінарна – 16, 32  
Внутрішній трудовий розпорядок – 20  
Втрата довіри – 21  
Втрата роботи – 21



День звільнення – 25  
Державна таємниця – 26  
Дисциплінарний проступок – 33, 90, 104, 148  
Догана – 35  
Звільнення – 46  
Злиття юридичної особи – 46  
Зміна умов трудового договору – 47  
Зміни в організації виробництва і праці – 47  
Каліцтво трудове (нещасний випадок на виробництві) – 50  
Листок непрацездатності – 61  
Ліквідація – 60  
Масове вивільнення працівників – 61  
Медико-соціальна експертиза – 62  
Медичний висновок про тимчасову непрацездатність – 62  
Мобінг (цькування) – 68  
Невідповідність займаній посаді – 73  
Непрацездатність – 74  
Одинока мати – 78  
Підтвердження кваліфікації працівників – 88  
Поведінка аморальна – 89  
Попередження про розірвання трудового договору – 89  
Порушення грубе – 89  
Приєднання юридичної особи – 100  
Припинення трудового договору – 101  
Прогул – 103  
Проступок аморальний – 104  
Проступок дисциплінарний – 33, 90, 104  
Протиправна поведінка – 104  
Професійне захворювання – 105  
Реальний конфлікт інтересів – 108  
Реорганізація – 110  
Розірвання трудового договору – 114  
Скорочення штату – 118

## **Тема 12. Робочий час**

Вахта – 11, 64, 109  
Відрядження – 15, 20, 118  
Внутрішній трудовий розпорядок – 20  
Гнучкий режим робочого часу – 23, 109  
Графік змінності – 23  
Надурочні роботи – 15, 72, 112, 113, 137  
Ненормований робочий день – 73, 113  
Неповний робочий день – 112  
Неповний робочий тиждень – 113

Неповний робочий час – 74, 113  
Нічний час – 15, 74, 145  
Норма робочого часу – 75  
Облік робочого часу – 78  
Працівник, зайнятий неповний робочий час – 96  
Режим робочого часу – 109  
Робоча зміна – 25, 47, 64, 109, 112, 148  
Робочий день – 25, 113  
Робочий місяць – 113  
Робочий рік – 113  
Робочий тиждень – 113  
Робочий час – 113, 114, 145  
Тривалість робочого часу скорочена – 133  
Фіксований час – 142  
Чергування – 146

### **Тема 13. Час відпочинку**

Вихідний день – 15, 17, 18, 25  
Відпустка – 18, 19, 20, 132  
Відпустка без збереження заробітної плати – 18  
Відпустка соціальна – 18  
Відпустка творча – 18, 132  
Відпустка щорічна – 18  
Компенсація за невикористану відпустку – 55  
Стаж трудовий – 122  
Час відпочинку за трудовим правом – 146  
Щоденний відпочинок – 17, 132  
Щотижневий відпочинок – 17

### **Тема 14. Нормування праці**

Баланс праці – 8  
Договір колективний – 35  
Експертиза умов праці державна – 37  
Норма виробітку – 74  
Норма обслуговування – 74  
Норма праці – 75  
Норма часу – 75  
Норма чисельності працівників – 75  
Нормування праці – 76

### **Тема 15. Оплата праці**

Авансові платежі – 5  
Акордна форма оплати праці – 142  
Бракована продукція – 11

Винагородження праці – 12  
Витрати на відрядження – 14, 20  
Відрядна форма оплати праці – 142, 143  
Відрядно-прогресивна форма оплати праці – 143  
Гарантії при оплаті праці – 22  
Державне регулювання оплати праці – 108  
Договірне регулювання оплати праці – 36  
Додаткова заробітна плата – 36  
Допомога вихідна – 37  
Зайві грошові виплати – 42  
Заробітна плата – 44  
Індексація – 48  
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – 49  
Мінімальна заробітна плата – 67  
Оклад посадовий – 78  
Оплата праці – 79  
Основна заробітна плата – 80  
Премія – 99  
Прогоул вимушений – 103  
Система заробітної плати – 116  
Тариф – 132  
Тарифікація робіт – 132  
Тарифна система оплати праці – 132, 142  
Тарифна сітка – 132, 142  
Тарифна ставка – 132, 142  
Тарифний розряд – 115  
Фонд оплати праці – 142  
Форми оплати праці працівників – 142, 143

#### **Тема 16. Гарантії і компенсації**

Виборні працівники – 11  
Виплати гарантійні – 13, 22  
Виплати компенсаційні – 13  
Гарантії – 22, 23  
Гарантії при оплаті праці – 22  
Гарантії соціальні – 22  
Донорство крові та її компонентів – 37  
Компенсації – 55  
Учасники бойових дій – 141

#### **Тема 17. Охорона праці**

Атестація робочих місць за умовами праці – 7, 8  
Безпека і гігієна праці – 8, 9  
Виробнича санітарія – 14

Виробничі фактори – 14  
Громадський інспектор з охорони праці – 24  
Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці – 27  
Експертиза умов праці державна – 37  
Інструктаж з охорони праці – 21, 43  
Нещасний випадок – 13, 74, 109, 135  
Охорона праці – 14, 83, 84  
Причинний зв'язок смерті з професійним захворюванням (отруєнням) або трудовим каліцтвом – 103  
Професійне захворювання – 45, 105  
Робота з підвищеною небезпекою – 111  
Сертифікат безпеки – 116  
Страхування від нещасного випадку – 127, 128  
Техніка безпеки – 132  
Умови праці – 139, 140

### **Тема 18. Праця жінок**

Гендерна рівність – 24, 25, 30, 31, 46, 111  
Дискримінація за ознакою статі – 30, 31  
Малозабезпечена сім'я – 61  
Нічний час – 74  
Одинока мати – 62, 78  
Особлива охорона праці жінок – 82  
Охорона материнства нормами трудового права – 83  
Працівники із сімейними обов'язками – 96  
Рівні можливості жінок і чоловіків – 111  
Рівні права жінок і чоловіків – 111  
Рівноправність юридична – 111  
Уповноважений з гендерних питань – 140  
Усиновлення – 140  
Утриманці – 140

### **Тема 19. Праця молоді**

Адаптація трудова – 5  
Громадські організації молодіжні – 24  
Неповнолітні – 74  
Особлива охорона праці молоді – 83  
Сім'я молода – 117  
Соціальне становлення молоді – 119  
Спеціалісти молоді – 119  
Учнівський трудовий договір – 141

### **Тема 20. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням**

Навчання працівників – 70, 71

Перепідготовка – 86  
Підвищення кваліфікації – 86, 87  
Стажування – 122  
Учнівський трудовий договір – 141

### **Тема 21. Дисципліна праці**

Вина – 13  
Внутрішній трудовий розпорядок – 20  
Дисципліна праці – 31, 32, 119  
Дисциплінарна відповідальність – 16, 32  
Дисциплінарне звільнення – 46  
Дисциплінарне стягнення – 32, 33, 148  
Дисциплінарний проступок – 33, 90, 104  
Догана – 35  
Заохочення – 43, 117, 133  
Матеріальне стимулювання працівників – 61, 124  
Методи забезпечення трудової дисципліни – 65  
Правила внутрішнього трудового розпорядку – 91, 92  
Протиправна поведінка – 104  
Трудова дисципліна – 133  
Трудове правопорушення – 77, 94, 130, 135

### **Тема 22. Матеріальна відповідальність**

Бракована продукція – 11  
Вигода упущена – 12  
Вина працівника – 13  
День виявлення шкоди – 25  
Договір про повну матеріальну відповідальність – 35  
Зайві грошові виплати – 42  
Коллективна матеріальна відповідальність – 61  
Матеріальна відповідальність – 16, 61, 80  
Моральна шкода – 70  
Обмежена матеріальна відповідальність – 61, 78  
Підстава для матеріальної відповідальності – 88  
Пряма дійсна шкода – 107, 148  
Розмір заподіяної шкоди – 115

### **Тема 23. Індивідуальні трудові спори**

Виконання рішення суду про поновлення на роботі – 12  
Вищестоящі органи – 15  
День звільнення працівника з роботи – 25  
Індивідуальні трудові спори – 48  
Комісія з трудових спорів – 55  
Медіаційна угода – 62

Медіація – 62  
Моральна шкода – 70, 148  
Підвідомчість – 87  
Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників – 92  
Практика судова – 95  
Предмет індивідуального трудового спору – 98  
Примирні процедури – 107  
Причини виникнення трудових спорів – 102, 103  
Процес трудовий юрисдикційний – 107  
Розгляд трудових спорів у порядку підлеглості – 114  
Спори непозовного характеру – 120, 136  
Спори позовного характеру – 121, 136, 148  
Сторони індивідуального трудового спору – 124  
Сторони медіації – 125  
Строк – 129  
Трудовий спір – 48, 54, 102, 103, 124, 125, 136-138

#### **Тема 24. Колективні трудові спори**

Арбітр – 7  
Виникнення колективного трудового спору – 73, 93, 99, 136-138  
Колективний трудовий спір (конфлікт) – 54, 59, 121  
Медіаційна угода – 62  
Національна служба посередництва і примирення – 40, 73  
Незалежний посередник – 73, 90  
Підвідомчість – 87  
Примирення – 100  
Примирна комісія – 55, 100  
Причини трудових спорів – 102, 103  
Процедури примирні – 107  
Сторони колективного трудового спору – 124, 125  
Страйк – 70, 86, 89, 100, 101, 102, 126, 127, 141  
Трудовий арбітраж – 7, 135, 140  
Ухилення від участі у примирній процедурі – 140  
Учасник страйку – 140

#### **Тема 25. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю**

Відповідальність – 16  
Державна служба України з питань праці – 26  
Державний нагляд (контроль) – 26, 57, 71  
Захист трудових прав та інтересів працівників – 45, 71, 81, 84, 92, 93  
Заходи державного нагляду (контролю) – 26, 57, 71  
Інспектор праці – 49

Перевірка – 55, 78, 85, 86, 145  
Контроль – 57  
Нагляд – 71  
Суб'єкти нагляду й контролю – 26, 57, 71, 116  
Припис – 102  
Санітарно-епідеміологічний нагляд державний – 116  
Фактичний допуск до роботи – 141  
Цільова перевірка – 145

## **Тема 26. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення**

Виплати страхові – 13  
Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування – 26  
Державні соціальні гарантії – 22, 27  
Державні соціальні стандарти – 27  
Загальнообов'язкове державне соціальне страхування – 41  
Застрахована особа – 44, 82, 143  
Каліцтво трудове (нещасний випадок на виробництві) – 50  
Листок непрацездатності – 40, 59  
Нещасний випадок – 53, 77  
Об'єкт соціального страхування – 79  
Об'єкт страхування від нещасного випадку – 79  
Страховий випадок – 131  
Страховий ризик – 113, 131, 132  
Страховий стаж – 127, 131  
Страхові внески – 131, 132  
Страхувальники – 132, 133  
Тимчасова непрацездатність – 37, 59, 74  
Утриманці – 140  
Учасники накопичувальної системи пенсійного страхування – 141

## **Тема 27. Міжнародно-правове регулювання праці**

Держава перебування трудового мігранта – 26  
Джерела комунітарного (наднаціонального) трудового права – 27  
Джерела міжнародно-правового регулювання праці – 28  
Іноземний найманий працівник – 49  
Колізії з міжнародно-правовим елементом – 55  
Конвенція – 56  
Міжнародна організація праці – 66, 81  
Міжнародне бюро праці – 66  
Міжнародне трудове право – 67, 134

Міжнародний кодекс праці – 52  
Міжнародні договори – 67  
Правове регулювання праці міжнародне – 92  
Рекомендація МОП – 109  
Стандарти праці міжнародні – 123  
Суб'єкти міжнародного трудового права – 130  
Трудова міграція – 65, 136  
Трудовий мігрант – 96, 136  
Трудовий суд спеціалізований – 137  
Трудоправові стандарти європейські – 138  
Члени сім'ї трудового мігранта – 146



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

### **I. Нормативно-правові акти:**

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к / 96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України : затв. Законом Верховної Ради Української РСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18-22. Ст. 144.

4. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП від 25.06.1958 № 111. *База даних «Законодавство України»*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_161) (дата звернення: 24.01.2024).

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці : Закон України від 29.09.2022 № 2622-IX. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20> (дата звернення: 24.01.2024).

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 № 2434-IX. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20> (дата звернення: 24.01.2024).

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20> (дата звернення: 24.01.2024).

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> (дата звернення: 24.01.2024).

9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

10. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.11.2021 № 1414-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 28. Ст. 233.

11. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 1. ст. 1.

12. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

13. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.

14. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 19-20. Ст. 179.

15. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

16. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 2-3. Ст.11.

17. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні : Закон України від 11.12.2003 № 1382-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 15. Ст.232.

18. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49-51. Ст. 376.

19. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 № 2436-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 32. Ст. 171.

20. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 30. Ст. 142.

21. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409.

22. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171.

23. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. Ст. 403.

24. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

25. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

26. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 5. Ст. 561.

27. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

28. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022. *Голос України*. 2022. 24 лют. (№ 37). С. 3.

29. Положення про Національну службу посередництва та примирення: затв. Указом Президента України від 17.11.1998 № 1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 46. Ст. 1684.

30. Постанова Верховного суду у складі колегії суддів Третьої Судової палати Касаційного цивільного суду від 17.06.2020 справа № 521/1892/18. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90111466> (дата звернення: 24.01.2024).

31. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 24.01.2024).

## **II. Використана наукова та навчальна література:**

32. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.

33. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2002. 16 с.

34. Бірюкова А. Г. Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 39 с.

35. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2006. 725 с.

36. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників : автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2021. 38 с.

37. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин, робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1999. 18 с.

38. Ваганова І. М. Запобіжні заходи у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 22 с.

39. Вісьтак М. Я. Міжнародно-правові акти в системі джерел трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 16 с.

40. Войтенко О. О. Заборона примусової праці – принцип правового регулювання трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2020. 21 с.

41. Волошина С. М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2011. 20 с.
42. Вусенко Ю. В. Правові відносини, що забезпечують функціонування індивідуальних трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 16 с.
43. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2002. 21 с.
44. Гребенюк В. В. Припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 20 с.
45. Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 20 с.
46. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2008. 22 с.
47. Єрофєєнко Л. В. Правовий статус працівників залізничного транспорту : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2004. 19 с.
48. Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2005. 19 с.
49. Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 18 с.
50. Козуб І. Г. Правове регулювання праці осіб із зниженою працездатністю : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2010. 20 с.
51. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 1999. С. 675.
52. Костюк В. Л. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2000. 19 с.

53. Кохан В. П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 22 с.

54. Куксін С. Ю. Гарантії для працівників, обраних на виборні посади : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 20 с.

55. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2007. 22 с.

56. Машков К. Є. Правове регулювання заохочень за трудові досягнення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 16 с.

57. Мельник А. С. Суб'єкти правовідносин нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 23 с.

58. Мельничук Н. О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2006. 21 с.

59. Мірошніченко О. А. Правове регулювання трудових відносин у галузі сільського господарства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 24 с.

60. Москалик Н. Г. Правове регулювання строкових трудових відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2010. 20 с.

61. Метіль А. С. Правове регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 21 с.

62. Сличинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Київ : А.С.К., 2003. 1024 с.

63. Ніколайченко Г. М. Представництво у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2007. 23 с.

64. Новосельська І. В. Вдосконалення правового регулювання юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених

трудохим договори : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 22 с.

65. Омельченко О. Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2010. 21 с.

66. Пожарова О. В. Охорона материнства за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2014. 21 с.

67. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 1999. 214 с.

68. Прокопенко В. І. Трудове право : підручник. Харків : Консум, 2002. 528 с.

69. Радіонова-Водяницька В. О. Правове регулювання відносин у сфері праці в разі банкрутства роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2011. 22 с.

70. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України : автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2021. 39 с.

71. Рим О. М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2008. 18 с.

72. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2010. 18 с.

73. Середя О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: автореф. дис.... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 18 с.

74. Сіроха Д. І. Особливості правового регулювання трудових відносин за участю фізичної особи-підприємця як роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2010. 19 с.

75. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові аспекти) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 21 с.

76. Сова В. В. Механізм правового регулювання створення та використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових

правовідносинах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2023. 24 с.

77. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2010. 22 с.

78. Старчук О. В. Принципи трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 16 с.

79. Трудове право України: академічний курс : підручник / за ред. П. Д. Пилипенко та ін. Київ : Ін Юре, 2004. 536 с.

80. Трюхан О. М. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2006. 23 с.

81. Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. 17 с.

82. Храбатин О. В. Колективний договір як гарантія забезпечення трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2023. 20 с.

83. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 31 с.

84. Честа Д. О. Правові та соціальні засади захисту працівників у випадку масового вивільнення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 23 с.

85. Чернадчук В. Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2001. 16 с.

86. Чубоха Н. Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2004. 18 с.

87. Шаль В. В. Соціальні гарантії прокурорів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2023. 21 с.

88. Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 22 с.



89. Шелеп І. Ф. Трудовий юрисдикційний процес : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 16 с.
90. Щербина В. І. Функції трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 32 с.
91. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. 19 с.
92. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2000. 18 с.
93. Янушкевич О. І. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 20 с.
94. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 1999. 18 с.
95. Ярошенко О. М. Джерела трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 29 с.

## ЗМІСТ

Передмова .....	3
Терміни А-Я .....	5
Алфавітно-предметний покажчик .....	150
Алфавітно-тематичний покажчик .....	179
Список використаних джерел .....	193

## ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

### **Автори-укладачі:**

*Якушев І. М.* – доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Волинського національного університету імені Лесі Українки, кандидат юридичних наук, доцент.

*Старчук О. В.* – доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Волинського національного університету імені Лесі Українки, кандидат юридичних наук, доцент.

*Чубоха Н. Ф.* – доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Волинського національного університету імені Лесі Українки, кандидат юридичних наук, доцент.

*Мациборська О. М.* – старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Волинського національного університету імені Лесі Українки.

*Для нотаток*

*Для нотаток*

Довідкове видання

*Словники України*

**Автори-укладачі:**

**Якушев** Ігор Михайлович  
**Старчук** Оксана Володимирівна  
**Чубоха** Надія Федорівна  
**Мациборська** Олена Маноліївна

## **ТРУДОВЕ ПРАВО**

### **ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК**

Друкується в авторській редакції

Підписано до друку 05.07.2024 р.

Формат 60x84 1/16. Папір офсетний.

Обсяг 12,09 ум. друк. арк. 11,56 обл.-вид. арк. Наклад 300 пр. Зам. 92.

Видавець і виготовлювач - Вежа-Друк

(м. Луцьк, вул. Шопена, 12, тел. +380669362549).

Свідоцтво Держ. комітету телебачення та радіомовлення України

ДК № 4607 від 30.08.2013 р.