



М.Л. Смолярова
ТРУДОВЕ ПРАВО
УКРАЇНИ



Словник-довідник

Смолярова М.Л.

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
Кафедра конституційного, адміністративного та
трудового права

М.Л. СМОЛЯРОВА

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

Словник-довідник



Запоріжжя
«Просвіта»
2016

УДК 349.2 (477)
ББК 67.405.1
С 51

Рецензенти:

В.В. Жернаков – кандидат юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

О.В. Тищенко – доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

*Рекомендовано до друку Вченою радою
 Запорізького національного технічного університету
 (протокол № 2 від 03 жовтня 2016 р.)*

С 51 Смолярова М.Л. Трудове право України: Словник-довідник. – Запоріжжя: «Просвіта», 2016. – 152 с.

ISBN

Зміна законодавства про працю України, динаміка трудових правовідносин та потреби практики вимагають постійного оновлювання юридичної термінології в галузі трудового права. У словнику-довіднику містяться упорядкований перелік відомостей, термінів і понять, основних положень з трудового права України.

Для науково-педагогічних та практичних працівників, аспірантів і студентів, а також тих, хто цікавиться зазначеними проблемами.

УДК 349.2 (477)
 ББК 67.405.1

ISBN

© Запорізький національний
 технічний університет, 2016

© «Просвіта», 2016

© Смолярова М.Л., 2016

*Ми любимо працю, але не любимо труднощів праці,
не усвідомлюючи, що праця без труднощів неможлива.*

К.Д. Ушинський

ПЕРЕДМОВА

Основу будь-якого суспільства становить праця. Внаслідок професійної, творчої, підприємницької та інших видів діяльності людина прагне задовольнити як моральні, так і матеріальні потреби. В них завжди спільне тільки те, що вони спрямовані на одержання бажаних благ, що обов'язково пов'язане з трудовою діяльністю людини. Ймовірно, що чим більше різноманітних потреб реалізує людина за допомогою праці, чим важливіша роль праці в її житті, тим вище її трудова активність у суспільних (виробничих) відносинах, законодавче врегулювання яких забезпечує реалізацію суб'єктивних трудових прав.

Саме тому важливого значення набуває аналіз динаміки суспільно-трудова правовідносин, що виникають, змінюються та припиняються між працівником та роботодавцем і потребують правового врегулювання в межах законодавства про працю України.

Словник-довідник „Трудове право України” є навчальним виданням довідкового характеру, яке містить упорядкований перелік відомостей про галузь трудового права, наведених на підставі проведеного детального аналізу нормативної бази та має на меті надати читачеві довідкову інформацію з урахуванням змін та доповнень до чинного законодавства про працю України.

У разі виникнення потреби отримати додаткову інформацію з того або іншого питання, слід звернутися перш за все до тих нормативних актів і довідкової літератури, посилання на які подано у навчальному виданні.

Словник-довідник містить основні відомості, терміни й поняття основних положень трудового права України. Визначення основних термінів або понять подаються з посиланням на відповідний нормативно-правовий акт.

Словник підготовлено на основі нормативної бази станом на 10 серпня 2016 року.

У навчальному посібнику використано такі скорочення:

КЗпП України – Кодекс законів про працю України;

Ст. – стаття;

ЗУ – Закон України;

Секретаріат ВЦРПС – Секретаріат Всесоюзної центральної ради професійних спілок;

КТС – Комісія з трудових спорів;

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я;

МОП – Міжнародна організація праці;

МСЕК – Медико-соціальна експертна комісія

п. – пункт;

р. – рік.

СЛОВНИК

А

Аморальний проступок (як підстава для звільнення) Законодавством про працю України не передбачається визначення поняття „аморальний проступок”.

Аморальний проступок – це порушення норм моралі та правил поведінки в суспільстві, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій.

На підставі вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення передбачається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами (п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 „Про практику розгляду судами трудових спорів”).

Атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня (ст. 1 ЗУ „Про професійний розвиток працівників”).

Атестація робочих місць за умовами праці. Атестація робочих місць за умовами праці (надалі – атестація) проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Основна мета атестації полягає в регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками в галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться згідно з Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України та методичними рекомендаціями щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджуваними Мінпраці і МОЗ.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Позачергово атестація проводиться в разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, профспілко-

вого комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Державної експертизи умов праці з участю установ санітарно-епідеміологічної служби МОЗ.

Атестація робочих місць передбачає: встановлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці; санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці; комплексну оцінку факторів виробничого середовища й характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам; встановлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією; обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах; складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників; аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру й безпеки праці (п. 1-6 Постанови КМ України „Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці”).

Б

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 (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

В

Вакансія – вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Ваучер – документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до Закону України „Про зайнятість населення” право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Право на одноразове отримання ваучера для підтримання конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності мають:

1) особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, до досягнення встановленого статтею 26 Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку;

2) особи, звільнені з військової служби (крім військовослужбовців строкової служби), служби в органах внутрішніх справ, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, органів і підрозділів цивільного захисту, податкової міліції або Державної кримінально-виконавчої служби України у зв'язку із скороченням чисельності, штату або за станом здоров'я до досягнення ними встановленого статтею 26 Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку, за наявності вислуги не менше 10 років, які не набули права на пенсію відповідно до Закону України „Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб”;

3) особи, звільнені з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, з числа інвалідів до отримання права на пенсію відповідно до Закону України „Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб”;

4) внутрішньо переміщені особи працездатного віку за відсутності підходящої роботи.

Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом (*ст.30 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Види забезпечення та види соціальних послуг (незайнятим громадянам). Держава створює умови незайнятим громадянам у поновленні їх трудової діяльності та забезпечує їм такі види забезпечення:

а) допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;

б) допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Держава створює умови незайнятим громадянам у поновленні їх трудової діяльності та забезпечує їм такі види соціальних послуг:

професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;

профорієнтація;

пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян, зазначених у частині першій статті 14 Закону України „Про зайнятість населення”, компенсації відповідно до статті 26 Закону України „Про зайнятість населення”;

надання роботодавцям – суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації відповідно до статті 27 Закону України „Про зайнятість населення”;

надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності відповідно до статті 30 Закону України „Про зайнятість населення”;

здійснення заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб відповідно до статті 24-1 Закону України „Про зайнятість населення”

інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням (ст. 7 ЗУ „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”).

Визначення розміру матеріальної шкоди. Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.

У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного пошкодження матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним пошкодженням, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір (Див. ЗУ „Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей”).

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності (ст. 135-3 КЗпП України).

Розмір збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей визначається шляхом проведення незалежної оцінки відповідно до національних стандартів оцінки. У разі визначення розміру збитків, що призвели до завдання майнової шкоди державі, територіальній громаді або суб'єкту господарювання з державною (комунальною) часткою в статутному (складеному) капіталі, розмір збитків визначається відповідно до методики оцінки майна, затвердженої Кабінетом Міністрів України (Див. Постанову КМ України „Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (пошкодження) матеріальних цінностей”).

Випробування при прийнятті на роботу. При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством (*ст. 26 КЗпП України*).

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини (*ст. 27 КЗпП України*).

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення (*ст. 28 КЗпП України*).

Працівник звільняється за ініціативи власника або уповноваженого ним органу без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу (ст. 43-1 КЗпП України) на підставі встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування (*п. 11 ст. 40 КЗпП України*).

Вихідна допомога. При припиненні трудового договору з підстав: відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (пункт 6 статті 36 Кодексу законів про працю

України); змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України); виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (пункт 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України); поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (пункт 6 ст. 40 Кодексу законів про працю України) – працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку, у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст. 38 і 39 Кодексу законів про працю України) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав припинення повноважень посадових осіб (пункт 5 частини першої ст. 41 Кодексу законів про працю України), – у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток (ст. 44 КЗпП України).

Вихідні дні. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

У випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73 Кодексу законів про працю України) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

З метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України), а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Власник або уповноважений ним орган у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) (ст. 67 КЗпП України).

На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються місцевими радами (*ст. 68 КЗпП України*).

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (*ст. 69 КЗпП України*).

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій ст. 71 Кодексу законів про працю України. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
- 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;
- 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу (*ст. 71 КЗпП України*).

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 Кодексу законів про працю України (*ст. 72 КЗпП України*).

Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні. В разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 Кодексу законів про працю України, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в ст. 117

КЗпП України відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору (ст. 117 КЗпП України).

Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці. За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом (ст.44 ЗУ „Про охорону праці”).

Відпустка – встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році, із оплатою або без оплати їх з збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час (Трудове право України: Академ. Курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред.. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – С.328).

Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік (ст. 26 ЗУ „Про відпустки”).

Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 Закону України „Про відпустки” та частині першій статті 19 Закону України „Про відпустки”, в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію „дитина-інвалід підгрупи А” – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

3-1) матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 Закону України „Про відпустки”, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

4) учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, – тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, – тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) інвалідам I та II груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, – тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, – тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, – тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, – тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

18) працівникам на період проведення антитерористичної операції у відповідному населеному пункті з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції (ст. 25 ЗУ „Про відпустки”).

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій ст. 18 ЗУ „Про відпустки”, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (ст. 18 ЗУ „Про відпустки”).

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

1) до пологів – 70 календарних днів;

2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів. Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд (ст. 17 ЗУ „Про відпустки”).

Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі. Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складан-

ня заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, – два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці (ст. 15 ЗУ „Про відпустки”).

Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах. Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року (ст. 14 ЗУ „Про відпустки”).

Відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах. Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

1) випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів;

2) випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних днів;

3) перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних. Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів (ст. 13 ЗУ „Про відпустки”).

Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів (ст. 15-1 ЗУ „Про відпустки”).

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини. Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд).

Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (ст. 18-1 ЗУ „Про відпустки”).

Відрядження. Підприємства, установи та організації, що направляють працівників у відрядження, забезпечують їх коштами (у разі відрядження за ко-

рдон – у національній валюті держави, до якої відряджається працівник, або у вільно конвертованій валюті) як аванс для здійснення поточних витрат. Аванс може видаватися готівкою або перераховуватися у безготівковій формі на відповідний рахунок для використання із застосуванням платіжних карток.

Залишок коштів понад суму, витрачену згідно із звітом про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, підлягає поверненню працівником до каси або зарахуванню на відповідний рахунок підприємства, установи, організації, що їх видали (у разі відрядження за кордон – у грошових одиницях, в яких було видано аванс), у встановленому законодавством порядку.

Строк відрядження визначається керівником, але не може перевищувати в межах України 30 календарних днів, за кордон – 60 календарних днів, крім випадків, зазначених в абзацах другому – дванадцятому пункту 6 Постанови Кабінету Міністрів України „Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів”.

Строк відрядження працівників, які направляються для виконання у межах України монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, не повинен перевищувати строк будівництва об'єктів.

Строк відрядження працівників, які направляються за кордон за зовнішньоекономічними договорами (контрактами) для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних, проектних, проектно-пошукових, будівельних, будівельно-монтажних і пусконалагоджувальних робіт, здійснення шефмонтажу та авторського нагляду під час будівництва, обслуговування та забезпечення функціонування національних експозицій на міжнародних виставках, проведення гастрольних та інших культурно-мистецьких заходів, не повинен перевищувати один рік.

Підприємства, установи та організації, що направляють працівників у відрядження за кордон за зовнішньоекономічними договорами (контрактами), забезпечують належні соціально-побутові умови, медичне обслуговування, страхування та необхідний правовий захист громадян України, які відряджаються за її межі для виконання робіт.

Строк відрядження військовослужбовців, направлених на навчання в системі перепідготовки, удосконалення, підвищення кваліфікації кадрів, на навчальні та підсумково-випускні збори слухачів заочних факультетів вищих військових навчальних закладів, не повинен перевищувати 90 днів, а за умови відшкодування витрат стороною, що приймає, – 18 місяців.

Строк відрядження працівників авіаційних компаній, які направляються за кордон для здійснення авіаційних перевезень пасажирів та вантажів у миротворчих місіях Організації Об'єднаних Націй згідно з контрактами між авіаційними компаніями України та Організацією Об'єднаних Націй, не повинен перевищувати шість місяців.

Строк відрядження працівників Державної фінансової інспекції, її територіальних органів, які направляються для проведення контрольних заходів, не повинен перевищувати період проведення таких заходів.

Установити, що державним службовцям, а також іншим особам, які направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок коштів бюджетів, за наявності підтвердних документів відшкодовуються:

1) витрати:

на проїзд (у тому числі на перевезення багажу, бронювання транспортних квитків) до місця відрядження і назад, а також за місцем відрядження (у тому числі на орендованому транспорті);

на оплату вартості проживання у готелях (мотелях), інших житлових приміщеннях;

на побутові послуги, що включені до рахунків на оплату вартості проживання у місцях проживання (прання, чищення, лагодження та прасування одягу, взуття чи білизни), але не більш як 10 відсотків сум добових витрат для держави, до якої відряджається працівник, за всі дні проживання;

на бронювання місць у готелях (мотелях) у розмірах не більш як 50 відсотків вартості місця за добу;

на користування постільними речами в поїздах;

на оформлення закордонних паспортів;

на оформлення дозволів на в'їзд (віз);

на оплату вартості страхового поліса життя або здоров'я відрядженого працівника або його цивільної відповідальності (у разі використання транспортного засобу) за наявності оригіналу такого поліса з відміткою про сплату страхового платежу, якщо згідно із законами держави, до якої відряджається працівник, або держав, територією яких здійснюється транзитний рух до зазначеної держави, необхідно здійснити таке страхування;

на обов'язкове страхування та інші документально оформлені витрати, пов'язані з правилами в'їзду та перебування у місці відрядження;

на оплату службових телефонних розмов;

2) комісійні витрати у разі обміну валюти (*п. 5-7 Постанови КМ України „Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів”*).

Відрядна система оплати праці. Відрядна система оплати праці має декілька різновидів: пряма відрядна, непряма відрядна і відрядно прогресивна.

Пряма відрядна – заробіток підраховується шляхом множення відрядної розцінки на кількість придатної продукції.

Непряма відрядна застосовується для допоміжних робітників, розмір заробітної плати залежить від результатів праці працівників основного виробництва, яке обслуговують допоміжні працівники.

Відрядно-прогресивна – оплата за продукцію в межах норми проводиться за незмінними розцінками, а за продукцію понад норму – за прогресивно зростаючими розцінками.

Відсторонення від роботи. Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в

нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством (ст. 46 КЗпП України).

Відшкодування збитків, заподіяних страйком. Збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством.

Збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Роботодавець, який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать) (ст.34 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)“).

Відшкодування юридичним, фізичним особам і державі збитків, завданих порушенням вимог з охорони праці. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі, на загальних підставах, передбачених ЗУ „Про охорону праці“.

Роботодавець відшкодовує витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством” (ст. 26 ЗУ „Про охорону праці“).

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(ст.1 ЗУ „Про зайнятість населення“).

Г

Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів. Працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.

Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної

спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок). Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.

Працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу.

За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На підприємстві за рахунок його коштів цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

Положення статті 252 КЗпП України в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення не поширюються на прокурорів, поліцейських і працівників Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства (*ст. 252 КЗпП України*).

Гарантії для працівників, обраних на виборні посади. Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рів-

ноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації (ст. 118 КЗпП України).

Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору (ст. 184 КЗпП України).

Гарантійні і компенсаційні виплати. На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України „Про військовий обов'язок і військову службу”, „Про альтернативну (невійськову) службу”, „Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”, надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.

За працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на

військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.

Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій статті 119 Кодексу законів про працю України, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими (*ст. 119 КЗпП України*).

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.

Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій статті 120 Кодексу законів про працю України, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.

Розміри компенсації, порядок їх виплати та надання гарантій особам, зазначеним у частинах другій і третій статті 120 Кодексу законів про працю України, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору, встановлюються законодавством (*ст. 120 КЗпП України*).

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством.

За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відря-

дження місце роботи (посада).

Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку (ст. 121 КЗпП України).

При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством (ст. 122 КЗпП України).

За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження (статті 169, 191 КЗпП України), зберігається середній заробіток за місцем роботи (ст. 123 КЗпП України).

За працівниками – донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання. Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку з збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки (ст. 124 КЗпП України).

За працівниками – авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації. При впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи (ст. 126 КЗпП України).

Гострі професійні захворювання і гострі професійні отруєння. До гострого професійного захворювання належить захворювання, що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру.

До гострого професійного отруєння належить захворювання, що виникло після однократного впливу на працівника шкідливої речовини (речовин) (п. 7 Постанови КМ України „Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”).

Громадське об'єднання – це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів.

Громадське об'єднання за організаційно-правовою формою утворюється як громадська організація або громадська спілка.

Громадська організація – це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи.

Громадська спілка – це громадське об'єднання, засновниками якого є юридичні особи приватного права, а членами (учасниками) можуть бути юридичні особи приватного права та фізичні особи.

Громадське об'єднання може здійснювати діяльність зі статусом юридичної особи або без такого статусу. Громадське об'єднання зі статусом юридичної особи є непідприємницьким товариством, основною метою якого не є одержання прибутку (*ст. 1 ЗУ „Про громадські об'єднання”*).

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці. Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників. Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь. У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа. Надати право технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 Закону України „Про підвищення престижності шахтарської праці”, зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці (*ст. 41 ЗУ „Про охорону праці”*).

Громадські роботи. Громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах.

Громадські роботи, що відповідають потребам певної територіальної громади або задовольняють суспільні потреби територіальних громад, організуються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за участю територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на договірних засадах.

Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру затверджує Кабінет Міністрів України.

Види громадських робіт визначаються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за такими критеріями:

- 1) мають тимчасовий характер і для їх організації не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії;
- 2) можуть виконуватися на умовах неповного робочого дня;
- 3) мають економічну, соціальну та екологічну користь для регіону;
- 4) надають можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки.

З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця.

На осіб, які беруть участь у громадських роботах, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені, зокрема, законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Оплата праці таких осіб здійснюється за фактично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, та відповідно до положень угоди.

Фінансування організації громадських робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

У разі залучення зареєстрованих безробітних до громадських робіт фінансування організації таких робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів та/або Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ст. 31 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості. У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник. За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні. Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щоріч-

них відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям (ст.24 ЗУ „Про відпустки”).

Д

Державна служба зайнятості. Державна служба зайнятості (далі – Служба) є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України.

Служба складається з Центрального апарату Служби, Центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських центрів зайнятості (далі – регіональні центри зайнятості), районних, міських, районних у містах та міськрайонних центрів зайнятості (далі – базові центри зайнятості), навчальних закладів державної служби зайнятості, центрів професійної орієнтації населення, інших підприємств, установ, організацій, утворених Службою (далі – підпорядковані юридичні особи).

Служба у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України та Міністерства соціальної політики України, рішеннями правління Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, іншими нормативно-правовими актами та цим Положенням.

Гранична чисельність працівників Центрального апарату Служби, регіональних та базових центрів зайнятості, а також видатків на адміністративно-господарські витрати Служби погоджується Міністерством соціальної політики України та затверджується Головою Служби.

Фінансування діяльності Служби та виконання нею функцій, передбачених законодавством, у тому числі цим Положенням, здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Центральний апарат Служби, регіональні та базові центри зайнятості є юридичними особами публічного права, мають самостійний баланс, рахунки в органах Державної казначейської служби України та банківських установах, кутові штампи і печатки із зображенням Державного Герба України, своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом згідно з ЄДРПОУ, інші печатки та штампи (за потреби).

Умови оплати праці працівників Центрального апарату Служби, регіональних та базових центрів зайнятості, кваліфікаційні вимоги до їх керівників, види відомчих заохочувальних відзнак та порядок їх застосування визначаються наказами Міністерства соціальної політики України. Працівники Служби підлягають атестації відповідно до Закону України „Про професійний розвиток працівників”.

Працівникам Служби надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні (якщо інше не передбачене законодавством України), щорічні

додаткові відпустки та інші види відпусток, визначені Кодексом законів про працю України та Законом України „Про відпустки”.

Призначення на посаду керівника Центрального апарату Служби, керівників регіональних і базових центрів зайнятості проводиться за результатами конкурсного відбору, якщо посадовою особою, яка призначає на посаду працівників указаних категорій, прийнято рішення відповідно до законодавства про необхідність проведення такого відбору.

З керівниками навчальних закладів Служби контракт укладається відповідно до законодавства про освіту.

На посаду керівників Центрального апарату Служби, регіональних та базових центрів зайнятості призначаються особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам, визначеним Міністерством соціальної політики (Див. *Наказ Мінсоцполітики України „Про затвердження Положення про державну службу зайнятості”*).

Державне регулювання оплати праці. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадків, передбачених частиною третьою статті 8 та частиною першою статті 10 Закону України „Про оплату праці”.

Умови розміру оплати праці суддів визначаються законом (*ст. 8 ЗУ „Про оплату праці”*).

Державний нагляд за охороною праці. Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України);

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки (Державна інспекція ядерного регулювання України);

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки та техногенної безпеки (Державна служба України з надзвичайних ситуацій);

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення (Державна санітарно-епідеміологічна служба України) (*ст. 260 КЗпП України*).

Державні нагороди України. Державні нагороди України (далі – державні нагороди) є вищою формою відзначення громадян за видатні заслуги у розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській

діяльності, за інші заслуги перед Україною.

Державні нагороди встановлюються виключно законами України (ст. 1 ЗУ „Про державні нагороди в Україні”).

Державними нагородами є: звання Герой України; орден; медаль; відзнака „Іменна вогнепальна зброя”; почесне звання України; Державна премія України; президентська відзнака (ст.3 ЗУ „Про державні нагороди в Україні”).

Вищим ступенем відзнаки в Україні є звання Герой України. Звання Герой України присвоюється громадянам України за здійснення визначного героїського вчинку або визначного трудового досягнення.

Герою України вручається орден „Золота Зірка” за здійснення визначного героїського вчинку або орден Держави – за визначні трудові досягнення (ст. 6 ЗУ „Про державні нагороди в Україні”).

В Україні встановлюються такі ордени:

- орден Свободи – для відзначення видатних та особливих заслуг громадян в утвердженні суверенітету та незалежності України, консолідації українського суспільства, розвитку демократії, соціально-економічних та політичних реформ, відстоювання конституційних прав і свобод людини і громадянина;

- орден князя Ярослава Мудрого I, II, III, IV, V ступеня – для нагородження громадян за видатні заслуги перед Україною в галузі державного будівництва, зміцнення міжнародного авторитету України, розвитку економіки, науки, освіти, культури, мистецтва, охорони здоров'я, за визначні благодійницьку, гуманістичну та громадську діяльність;

- орден „За заслуги” I, II, III ступеня – для відзначення видатних заслуг громадян в економічній, науковій, соціально-культурній, військовій, державній, громадській та інших сферах суспільної діяльності;

- орден Богдана Хмельницького I, II, III ступеня – для нагородження громадян України за особливі заслуги у захисті державного суверенітету, територіальної цілісності, у зміцненні обороноздатності та безпеки України;

- орден „За мужність” I, II, III ступеня – для відзначення військовослужбовців, працівників правоохоронних органів та інших осіб за особисті мужність і героїзм, виявлені при рятуванні людей, матеріальних цінностей під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, у боротьбі зі злочинністю, а також в інших випадках при виконанні військового, службового, громадянського обов'язку в умовах, пов'язаних з ризиком для життя;

- орден княгині Ольги I, II, III ступеня – для відзначення жінок за визначні заслуги в державній, виробничій, громадській, науковій, освітянській, культурній, благодійницькій та інших сферах суспільної діяльності, вихованні дітей у сім'ї;

- орден Данила Галицького – для нагородження військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, Державної спеціальної служби транспорту, осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, а також державних службовців за значний особистий внесок у розбудову України, сумлінне та бездоганне служіння Українському народу;

- орден „За доблесну шахтарську працю” I, II, III ступеня (ст. 7 ЗУ „Про

державні нагороди в Україні”).

В Україні встановлюються такі медалі:

- „За військову службу Україні” – для нагородження військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, а також Державної спеціальної служби транспорту, інших осіб за мужність і відвагу, самовіддані дії, виявлені у захисті державних інтересів України;

- „За бездоганну службу” I, II, III ступеня – для нагородження осіб офіцерського складу і прапорщиків Збройних Сил України, рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Державної прикордонної служби України, Державної спеціальної служби транспорту, військ Цивільної оборони, які досягли високих показників у бойовій і професійній підготовці, є взірцем вірності присязі та виконання військового (службового) обов'язку, успішно керують підлеглими, зразково виконують інші військові обов'язки;

- „Захиснику Вітчизни” – для нагородження ветеранів війни, осіб, на яких поширюється Закон України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, осіб, які брали участь у визволенні України від фашистських загарбників, та інших громадян України за виявлені у захисті державних інтересів особисті мужність і відвагу, зміцнення обороноздатності та безпеки України;

- „За врятоване життя” – для нагородження громадян за врятування життя людини, активну благодійну, гуманістичну та іншу діяльність у справі охорони здоров'я громадян, запобігання нещасним випадкам з людьми (ст. 8 ЗУ „Про державні нагороди в Україні”).

- Відзнака „Іменна вогнепальна зброя” встановлюється для нагородження офіцерського складу Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, органів Міністерства внутрішніх справ України, а також Державної спеціальної служби транспорту та державних службовців, які мають офіцерське звання, за визначні заслуги у забезпеченні обороноздатності України, недоторканності її державного кордону, підтримці високої бойової готовності військ, зміцненні національної безпеки, боротьбі зі злочинністю, захисті конституційних прав і свобод громадян, за бездоганну багаторічну службу, зразкове виконання військового та службового обов'язку, виявлені при цьому честь і доблесть (ст. 9 ЗУ „Про державні нагороди в Україні”).

Почесні звання України: „Народний артист України”; „Народний архітектор України”; „Народний вчитель України”; „Народний художник України”; „Заслужений артист України”; „Заслужений архітектор України”; „Заслужений будівельник України”; „Заслужений винахідник України”; „Заслужений вчитель України”; „Заслужений діяч мистецтв України”; „Заслужений діяч науки і техніки України”; „Заслужений донор України”; „Заслужений економіст Украї-

ни”; „Заслужений енергетик України”; „Заслужений журналіст України”; „Заслужений лікар України”; „Заслужений лісівник України”; „Заслужений майстер народної творчості України”; „Заслужений машинобудівник України”; „Заслужений металург України”; „Заслужений метролог України”; „Заслужений працівник ветеринарної медицини України”; „Заслужений працівник культури України”; „Заслужений працівник освіти України”; „Заслужений працівник охорони здоров'я України”; „Заслужений працівник промисловості України”; „Заслужений працівник транспорту України”; „Заслужений працівник туризму України”; „Заслужений працівник сільського господарства України”; „Заслужений працівник соціальної сфери України”; „Заслужений працівник сфери послуг України”; „Заслужений працівник фармації України”; „Заслужений працівник фізичної культури і спорту України”; „Заслужений працівник цивільного захисту України”; „Заслужений природоохоронець України”; „Заслужений раціоналізатор України”; „Заслужений художник України”; „Заслужений шахтар України”; „Заслужений юрист України”; „Мати-героїня”.

Почесні звання України присвоюються особам, які працюють у відповідній галузі економічної та соціально-культурної сфери, як правило, не менше десяти років, мають високі трудові досягнення і професійну майстерність, якщо інше не встановлено положенням про почесне звання України.

Почесне звання „Народний артист України”, „Народний архітектор України”, „Народний вчитель України”, „Народний художник України” може присвоюватися, як правило, не раніше ніж через десять років після присвоєння відповідного почесного звання „Заслужений артист України”, „Заслужений архітектор України”, „Заслужений вчитель України”, „Заслужений художник України” (ст. 10 ЗУ „Про державні нагороди в Україні”).

Державні премії України:

1) Національна премія України імені Тараса Шевченка – за найвидатніші твори літератури і мистецтва, публіцистики і журналістики, які є вершинним духовним надбанням Українського народу, утверджують високі гуманістичні ідеали, збагачують історичну пам'ять народу, його національну свідомість і самобутність, спрямовані на державотворення і демократизацію українського суспільства;

2) Державна премія України в галузі науки і техніки:

- за видатні наукові дослідження, які сприяють дальшому розвитку гуманітарних, природничих і технічних наук, позитивно впливають на суспільний прогрес і утверджують високий авторитет вітчизняної науки у світі;

- за розроблення та впровадження нової техніки, матеріалів і технологій, нових способів і методів лікування та профілактики захворювань, що відповідають рівню світових досягнень;

- за роботи, які становлять значний внесок у вирішення проблем охорони навколишнього природного середовища та забезпечення екологічної безпеки;

- за створення підручників для середніх загальноосвітніх, професійних навчально-виховних, вищих навчальних закладів, що відповідають сучасним вимогам і сприяють ефективному опануванню знань, істотно впливають на поліпшення підготовки майбутніх спеціалістів;

3) Державна премія України в галузі архітектури – за створення видатних житлово-цивільних та промислових архітектурних комплексів, будівель і споруд, роботи в галузі містобудування, ландшафтної архітектури, упорядкування міст і селищ, реставрації пам'яток архітектури і містобудування, наукові праці з теорії та історії архітектури, що мають важливе значення для дальшого розвитку вітчизняної архітектури і містобудування та здобули широке громадське визнання;

4) Державна премія України імені Олександра Довженка – за видатний внесок у розвиток українського кіномистецтва;

5) Державна премія України в галузі освіти – за видатні досягнення в галузі освіти за номінаціями: дошкільна і позашкільна освіта; загальна середня освіта; професійно-технічна освіта; вища освіта; наукові досягнення в галузі освіти (ст. 11 ЗУ „Про державні нагороди в Україні”).

Президент України відповідно до Конституції України встановлює президентські відзнаки та нагороджує ними (ст. 12 ЗУ „Про державні нагороди в Україні”).

Джерела коштів на оплату праці. Джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності.

Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, – це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, грантів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел.

Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, які формуються згідно з їх статутами (ст. 4 ЗУ „Про оплату праці”).

Дисциплінарна відповідальність – це обов'язок працівника понести негативні наслідки за невиконання або неналежне виконання ним з його вини трудових обов'язків. Правовою підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок.

Дисциплінарний проступок – це винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків (*Трудове законодавство України в схемах: Навч. Посіб./ Колектив авторів: За заг. ред.. В.П. Пастухова. – К.: Магістр – XXI сторіччя, 2005. – 376 с.*).

Дисциплінарні стягнення за порушення трудової дисципліни. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ст. 147 КЗпП України).

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисци-

плінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій ст. 147-1 Кодексу законів про працю України.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством (ст. 147-1 КЗпП України).

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку (ст. 148 КЗпП України).

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (ст. 149 КЗпП України).

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (ст. 150 КЗпП України). Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (ст. 151 КЗпП України). Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу (ст. 152 КЗпП України).

Добровільні об'єднання громадян, працівників і спеціалістів з охорони праці. З метою об'єднання зусиль найманих працівників, учених, спеціалістів з охорони праці та окремих громадян для поліпшення охорони праці, захисту працівників від виробничого травматизму і професійних захворювань можуть створюватись асоціації, товариства, фонди та інші добровільні об'єднання громадян, що діють відповідно до ЗУ „Про охорону праці” (ст. 24 ЗУ „Про охорону праці”).

Довідка про роботу та заробітну плату. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати (ст. 49 КЗпП України).

Договірне регулювання оплати праці. Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України „Про колективні договори і угоди”.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою(міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців (*ст. 14 ЗУ „Про оплату праці”*).

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи,одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (*ст. 19 ЗУ „Про відпустки”*).

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 (*ч. 2 ст. 2 ЗУ „Про оплату праці”*).

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Крім підстав, передбачених ст. 40 Кодексу законів про працю України, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

1¹) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товар-

ні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. Розірвання договору у випадках, передбачених цією статтею, провадиться з додержанням вимог частини третьої ст. 40 КзпП України, а у випадках, передбачених пунктами 2, 3, – також вимог ст. 43 Кодексу законів про працю.

4) перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;

5) припинення повноважень посадових осіб.

Власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою ст. 41 КзпП України, провадиться з додержанням вимог частини третьої ст. 40 КзпП України, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої ст. 41 КзпП України, – також вимог статті 43 КзпП України.

Розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4 частини першої ст. 41 КзпП України, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (*ст. 41 КзпП України*).

3

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом (далі – роботодавець), громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом (*ст. 1 „Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”*).

Залежно від страхового випадку є такі види загальнообов'язкового державного соціального страхування: пенсійне страхування; страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; медичне страхування; страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; страхування на випадок безробіття; інші види страхування, передбачені законами України (*ст. 4 „Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”*).

Загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту):

а) на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від їх форм власності та господарювання;

б) у фізичних осіб;

2) особи, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), громадяни - суб'єкти підприємницької діяльності.

Перелік, доповнення та уточнення кола осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, а також конкретних видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, до яких належать особи, визначаються законами України за видами.

Громадяни України, які працюють за межами території України та не застраховані в системі соціального страхування країни, в якій вони перебувають, мають право на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням в Україні за умови сплати страхових внесків, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (ст. 7 „*Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування*”).

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах (ст. 18 ЗУ „*Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці*”).

За страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності надаються такі види матеріального забезпечення та соціальних послуг:

1) допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною);

2) допомога по вагітності та пологах;

3) допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві);

4) оплата лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм (ст. 20 ЗУ „*Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці*”).

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 госпо-

дарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно (*п. 1 ст.1 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

До зайнятого населення належать 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.

До зайнятого населення також належать:

непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

До зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем – нерезидентом (*ст.4 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Заохочення за особливі трудові заслуги. За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією (*ст. 146 КЗпП України*).

Заохочення за успіхи в роботі. До працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку (*ст. 143 КЗпП України*).

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення (*ст. 144 КЗпП України*). Допускається одночасне застосування декількох видів заохочення.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган ви-

плачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства (ст. 1 ЗУ „Про оплату праці”).

Структура заробітної плати: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

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.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми (ст. 2 ЗУ „Про оплату праці”).

Заходи щодо охорони праці. Власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України „Про охорону праці”. План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору (ст. 161 КЗпП України).

Для проведення заходів по охороні праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється.

Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах. Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці (ст. 162 КЗпП України).

Збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні. При переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника (ч. 2 ст. 32 КЗпП України) зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення (ст. 114 КЗпП України).

Зміна істотних умов праці. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і

найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 ст. 36 Кодексу законів про працю України (ч. 3 ст. 32 КЗпП України).

I

Індексація заробітної плати. Індексація грошових доходів населення – встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індексація грошових доходів населення проводиться в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється в розмірі 101 відсотка.

Обчислення індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення провадиться наростаючим підсумком, починаючи з місяця введення в дію Закону України „Про внесення змін до Закону України Про індексацію грошових доходів населення”.

Для проведення подальшої індексації грошових доходів населення обчислення індексу споживчих цін починається за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації, зазначений у частині першій цієї статті.

Підвищення грошових доходів населення у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому опубліковано індекс споживчих цін (ст. 4 ЗУ „Про внесення змін до Закону України Про індексацію грошових доходів населення”).

Індивідуальні трудові спори. Суб'єктами індивідуального трудового спору є окремих працівник і роботодавець. Предметом індивідуального трудового спору є вимога працівника про поновлення або признання тих чи інших трудових прав, які йому гарантовані відповідно до чинного законодавства, включаючи і локальні нормативні акти. Індивідуальний трудовий спір виникає найчастіше у зв'язку з порушенням трудових прав працівників та звернення працівника до компетентного органу з вимогою про поновлення чи визнання тих чи інших трудових прав, які належать працівникові на підставі закону чи іншого нормативного акта (*Трудове право України: Академ. Курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – С.557-558*).

Індивідуальні трудові спори розглядаються:

1) комісіями по трудових спорах;

2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору. Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали

(ст. 221 КЗпП України).

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством (ст. 222 КЗпП України).

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми (ч. 3 ст. 2 ЗУ „Про оплату праці”).

К

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення (ст. 135-2 КЗпП України).

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність затверджено наказом Міністерства праці України від 12.05.1996 р. № 43.

Колективний договір і угода. Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців (ст. 1 ЗУ „Про колективні договори і угоди”).

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі – підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів (ст. 2 ЗУ „Про колективні договори і угоди”).

Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів - представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог (ст. 3 ЗУ „Про колективні договори і угоди”).

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами (ст. 5 ЗУ „Про колективні договори і угоди”).

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо (ст. 7 ЗУ „Про колективні договори і угоди”).

Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми. Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою. Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги (ст. 8 ЗУ „Про колективні договори і угоди”).

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.

Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня – місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджується Кабінетом Міністрів України (ст. 9 ЗУ „Про колективні договори і угоди”).

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання (ст. 15 ЗУ „Про колективні договори і угоди”).

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

г) невиконання вимог законодавства про працю (ст. 2 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів”).

Комісія з питань охорони праці підприємства. На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань

безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці.

Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Рішення комісії мають рекомендаційний характер (ст. 16 ЗУ „Про охорону праці”).

Комісія з розслідування нещасного випадку. Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок (крім випадків, передбачених пунктом 37 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві), зобов'язаний протягом доби утворити комісію у складі не менш як три особи та організувати проведення розслідування.

Роботодавець зобов'язаний створити належні умови для роботи комісії (забезпечити приміщенням, засобами зв'язку, оргтехнікою, автотранспортом, канцелярським приладдям), компенсувати витрати, пов'язані з її діяльністю, а також залучених до роботи експертів, інших спеціалістів та сприяти роботі комісії з метою своєчасного і об'єктивного проведення розслідування нещасного випадку.

До складу комісії входять керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії), представник Фонду за місцезнаходженням підприємства, представник первинної профспілки (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок – представник профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці), а також представник підприємства, інші особи.

Комісія зобов'язана протягом трьох робочих днів з моменту її утворення: обстежити місце настання нещасного випадку, одержати письмові пояснення потерпілого, якщо це можливо, опитати осіб – свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб; визначити відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці; з'ясувати обставини і причини настання нещасного випадку; вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної частини підприємства, амбулаторну картку та історію хвороби потерпілого, документацію відділу кадрів, відділу (служби) охорони праці тощо); визначити, пов'язаний чи не пов'язаний нещасний випадок з виробництвом; установити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, а також розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам; скласти у п'яти примірниках акт проведення розслідування нещасного випадку за формою Н-5 (далі – акт за формою Н-5) згідно з додатком 3 та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 (далі – акт за формою Н-1) згідно з додат-

ком 4 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і передати їх роботодавцеві для затвердження; скласти у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім актів за формою Н-5 і Н-1, у шістьох примірниках картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5 (далі – картка за формою П-5) згідно з додатком 5. Акти за формою Н-5 і Н-1 підписуються головою та всіма членами комісії. У разі незгоди із змістом акта член комісії підписує його з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово і додає до акта за формою Н-5 як його невід'ємну частину. У випадках, зазначених у пункті 31 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, або у разі виникнення потреби у проведенні лабораторних досліджень, експертизи, випробувань для встановлення обставин і причин настання нещасного випадку строк розслідування може бути продовжений за письмовим погодженням з територіальним органом Держпраці за місцезнаходженням підприємства.

У разі отримання письмового погодження роботодавця приймає рішення про продовження строку проведення розслідування. У разі коли нещасний випадок визнаний комісією таким, що не пов'язаний з виробництвом, складається акт за формою Н-5 (п. 10, 11 та 14 Постанови КМ України „Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”).

Комісія по трудових спорах. Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу. Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії. За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій. У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів. Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом. КТС підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка (ст. 223 КЗпП України). Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 Кодексу законів про працю України.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо

працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом (ст. 224 КЗпП України).

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити. Заява працівника, що надійшла до КТС, підлягає обов'язковій реєстрації (ст. 225 КЗпП України).

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем (ст. 226 КЗпП України).

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу (ст. 227 КЗпП України).

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, пе-

редбачених на його оскарження (ст. 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 Кодексу законів про працю України (ст. 229 КЗпП України).

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (ст. 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання.

Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах. Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений ст. 228 КЗпП України строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку (ст. 230 КЗпП України).

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством (ст. 34 ЗУ „Про оплату праці”).

Конкурентоспроможність працівника – сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Контракт. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (ст. 21 КЗпП України).

Контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, його правову і соціальну захищеність.

Умови контракту, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними (ст. 9 КЗпП України).

Термін „контракт” у науці трудового права розглядається і як строковий трудовий договір, і як вид трудового договору, що відрізняється своєрідним

змістом і формою.

Мета контракту – забезпечити умови для виявлення ініціативи й самостійності працівників, урахувати індивідуальні здібності і професійні навички, підвищення взаємної відповідальності, а також забезпечити їх правовий і соціальний захист.

Контракти можуть укладатися з наступними працівниками:

1) з керівниками підприємств (*п. 4, ст. 65 Господарського кодексу України*). Президент і Кабінет Міністрів України надають велике значення контрактам, що укладаються з керівниками підприємств, які перебувають в загальнодержавній власності. Багаторазово вносились зміни до Типової форми контракту з керівником підприємства, що перебуває в загальнодержавній власності. Давались вказівки про доповнення цих контрактів (*„Про проведення конкурсного відбору керівників державних суб'єктів господарювання державного сектору економіки ” затверджене постановою Кабінету Міністрів України № 777 від 03.09.2008 р.*);

2) з науково-педагогічними та педагогічними працівниками дошкільних, середніх установ освіти, установ освіти для громадян, що потребують соціальної допомоги і реабілітації, установ позашкільної освіти, професійно-технічних установ освіти, вищих закладів освіти, установ післядипломної освіти. Правовою підставою для укладення контрактів з педагогічними працівниками є ст. 54 Закону України „Про освіту” (зі змінами і доповненнями). Стаття 20 Закону України „Про освіту” спеціально обумовлює можливість укладення контрактів з керівниками закладів освіти, що перебувають у загальнодержавній власності. Закон України „Про вищу освіту” передбачає укладення трудових контрактів на заміщення окремих посад науково-педагогічними працівниками, а саме: керівники вищих навчальних закладів призначаються власником (власниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою) на умовах контракту (*п. 3 ст. 42 ЗУ „Про вищу освіту”*). Керівники факультетів призначаються керівником вищого навчального закладу. Керівник вищого навчального закладу укладає з керівником факультету (навчально-наукового інституту) контракт (*п. 1 ст. 43 ЗУ „Про вищу освіту”*). З керівником кафедри укладається контракт на підставі конкурсного відбору з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) та кафедри (*п. 6 ст. 35 ЗУ „Про вищу освіту”*);

3) з працівниками товарної біржі (*ч. 3, ст. 12 ЗУ „Про товарну біржу” від 10.12.1991 р.*). На товарній біржі працюють тільки наймані працівники. Тому, з усіма працівниками товарної біржі за згодою сторін можуть укладатися трудові контракти;

4) з найманими працівниками фермерського господарства (*ч. 1, ст. 27 ЗУ „Про фермерське господарство ” від 19.06.2003 р.*);

5) з працівниками підприємств, установ, організацій у спеціальних (вільних) економічних зонах. Про залучення трудових ресурсів обов'язково повідомляється орган господарського розвитку спеціальної (вільної) економічної зони (*ст. 17 ЗУ „Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон” від 13.10.1992 р.*);

б) з працівниками споживчих товариств, спілок споживчих товариств і підлеглих їм підприємств (п. 2, ст. 14 ЗУ „Про споживчу кооперацію” від 10.04.1992 р.);

7) з працівниками, які працюють на територіях радіоактивного забруднення (ст. 38 ЗУ „Про статус і соціальний захист громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 28.02. 1991 р.). Варто звернути увагу на ту обставину, що в зазначеному законі прямо не передбачено укладення контрактів з названими категоріями працівників;

8) з помічниками адвокатів (ст. 16 ЗУ „Про адвокатуру та адвокатську діяльність” від 05.07.2012 р.). Контракт укладається між адвокатом, адвокатським бюро, адвокатським об'єднанням і помічником адвоката;

9) із спортсменами та фахівцями штатної команди національних збірних команд України з олімпійських та неолімпійських видів спорту (ч. 7, ст. 37 ЗУ „Про фізичну культуру і спорт” від 24.12.1993 р.). Спортсмени – члени штатної команди національних збірних команд України беруть участь у міжнародних змаганнях або інших спортивних змаганнях, не включених до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих та спортивних заходів України, за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері фізичної культури та спорту, відповідно до умов трудового договору (контракту). Спортсмен набуває статусу спортсмена-професіонала з моменту укладення контракту з відповідними суб'єктами сфери фізичної культури і спорту про участь у змаганнях серед спортсменів-професіоналів (ч. 3, ст. 38 ЗУ „Про фізичну культуру і спорт” від 24.12.1993 р.);

10) з працівниками залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів (ст. 15 ЗУ „Про залізничний транспорт”) Статтею 15 зазначеного Закону встановлено, що працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору. Перелік категорій працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 764 від 15.07.1997 р. До Переліку включені керівники (начальники вокзалів, начальники об'єднаних бюро залізниць по розподілу місць у поїздах, начальники лінійного бюро з розподілу місць у поїздах, завідуючі квитковими касами, начальники пасажирських поїздів, завідуючі виробництва (вагону-ресторану, ресторану, кафе), фахівці (інструктори резерву провідників, ревізори, ревізори-інструктори з контролю пасажирських поїздів), технічні службовці (касири квиткових кас, контролери – ревізори пасажирських поїздів) і робітники (провідники пасажирських вагонів, буфетники) (Перелік зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 630 від 26.04.2003 р.);

11) з особами екіпажу торговельних суден. Хоча Кодекс торговельного мореплавства України і не передбачає прямо укладення контрактів з вказаними працівниками, стаття 54 КТМ встановлює, що трудові договори (контракти), поряд з законами, статутами служби на морських і риболовних суднах, генеральними та галузевими тарифними угодами, колективними договорами, регулюють порядок прийому на роботу осіб екіпажу судна, їх права й обов'язки

умови роботи на судні і оплати праці, соціально-побутове обслуговування в морі і в порту, а також порядок і підстави звільнення;

12) з керівниками підприємств – операторів, провайдерів телекомунікацій та їх філій (ст. 41 ЗУ „Про телекомунікації” від 18.11.2003 р.);

13) з рятувальниками та з особами рядового і начальницького складу, які проходять службу цивільного захисту (п.3 ст.48; п.1 ст.99 Кодексу цивільного захисту України від 02.10.2012 р.);

14) з директорами державних професійно-технічних навчальних закладів (ч. 2, ст. 24 ЗУ „Про професійно-технічну освіту” від 10.02.1998 р.);

15) з військовослужбовцями в Збройних силах України та в інших військових формувань. Законами передбачено як призовну військову службу, так і прийняття громадян за контрактом. Приймаються особи, які відповідають вимогам військової служби (п. 2 ст. 4 ЗУ „Про військовий обов'язок і військову службу” від 25.03.1992 р.);

16) з жінками, які перебувають на військовому обліку, можуть бути призвані на військову службу чи залучені для виконання робіт із забезпечення оборони держави у воєнний час. У мирний час жінки можуть бути прийняті на військову службу та службу у військовому резерві тільки в добровільному порядку (за контрактом) (п. 12, ст. 4 ЗУ „Про військовий обов'язок і військову службу” від 25.03.1992 р.).

17) з науковими (науково-педагогічними) працівниками (ч. 10 ст.37 ЗУ „Про наукову і науково-технічну діяльність” від 26.11.2015 р.) Після виходу на пенсію науковий працівник(науково-педагогічний) може бути прийнятий на роботу за строковим трудовим договором (контрактом);

18) з фахівцями, які залучаються до роботи в робочих групах на контрактній основі з оплатою за рахунок коштів, передбачених у кошторисі видатків на здійснення повноважень Верховної Ради України (п.7, ст. 15 ЗУ „Про комітети Верховної Ради України” від 04.04.1995 р.);

24) з членами колективних сільськогосподарських підприємств (ст.19 ЗУ „Про колективне сільськогосподарське підприємство” від 14.02.1992 р.);

19) з працівниками – громадянами України. Концесіонер зобов'язаний укладати відповідно до законодавства трудові договори (контракти) (п. 2, ст. 18 ЗУ „Про концесії” від 16.07.1999 р.) Концесіонер має право на контрактній основі залучати до виконання спеціальних робіт на об'єкті концесії третіх осіб(п.1,ст.18 вище зазначеного Закону);

20) з найманими працівниками. Прийняття (наймання) працівників інвестором (у тому числі іноземним) на території України для потреб угоди про розподіл продукції здійснюється шляхом укладення з ними трудового договору (контракту) (ст.35 „Про угоди про розподіл продукції” від 14.09.1999 р.);

21) з керівниками державних та комунальних закладів культури та з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів (ст.21 ЗУ „Про культуру” від 14.12.2010 р.);

22) з іноземними юридичними і фізичними особами на будь-які форми співробітництва у сфері охорони здоров'я (ч. 3, ст. 79 ЗУ „Основи законодав-

ства України про охорону здоров'я" від 19.11.1992 р.);

23) з особами, що залученні до ліквідації радіаційних аварій та їх наслідків укладається контракт, оскільки їх залучення до такого виду робіт можливе лише на добровільних засадах (ст. 7 ЗУ „Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання" від 14.11.1998 р.);

24) з працівниками, що наймаються на службу до поліції. Контракт про проходження служби в поліції укладається на підставах і в порядку, визначених Міністерством внутрішніх справ України. Типову форму контракту затверджує Міністерство внутрішніх справ України (ст. 63 ЗУ „Про Національну поліцію" від 02.07.2015р.);

25) з співробітниками-військовослужбовцями Служби безпеки України (ст.20 ЗУ „Про Службу безпеки України" від 25.03.1992 р.);

26) з керівником національного оператора та керівниками його філіалів, укладається контракт (ч. 4 ст. 16 ЗУ „Про поштовий зв'язок" від 04.10.2001 р.);

27) з керівниками структурних підрозділів та іншими відповідальними працівниками Товариства Червоного Хреста України (ч. 2 ст. 34 ЗУ „Про Товариство Червоного Хреста України" від 28.11.2002 р.);

28) з військовослужбовцями, прийнятих на військову службу в Управління державної охорони України (ст. 16 ЗУ „Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб" від 14.03.1998 р.);

29) з працівниками Національної гвардії України (п.1, б ст.9 ЗУ „Про Національну гвардію України" від 13.03.2014 р.);

30) з працівниками Національного банку. Правління Національного банку визначає перелік посад працівників, трудовий договір з якими укладається у формі контракту (ч. 3 ст. 64 ЗУ „Про Національний банк України" від 20.05.1999 р.);

31) з працівниками Державного бюро розслідувань (п.5 ст.14 ЗУ „Про Державне бюро розслідувань" від 12.11.2015р.);

32) з працівниками Національного антикорупційного бюро. Трудові відносини працівників Національного бюро регулюються законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами) (п.6 ст.10 ЗУ „Про Національне антикорупційне бюро України" від 14.10.2014 р.).

М

Матеріальна відповідальність працівників. Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розмі-

ру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене (ст. 130 КЗпП України). За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві (ст. 132 КЗпП України).

Види матеріальної відповідальності: матеріальна відповідальність працівника перед роботодавцем (обмежена, повна і колективна (бригадна)) та матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником (при порушенні права працівника на працю, за незабезпечення роботодавцем здорових і безпечних умов праці, при порушенні обов'язків роботодавця щодо видачі документів працівника про його працю і заробітну плату та при незабезпеченні збереження особистих речей працівника під час роботи).

Медико-соціальна експертиза. Медико-соціальна експертиза проводиться з метою встановлення інвалідності хворим, що досягли повноліття, потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, інвалідам (далі – особи, що звертаються для встановлення інвалідності) за направленням відповідного лікувально-профілактичного закладу охорони здоров'я після проведення діагностичних, лікувальних і реабілітаційних заходів за наявності документів, що підтверджують стійке порушення функцій організму, обумовлене захворюваннями, наслідками травм або вродженими вадами, які спричиняють обмеження нормальної життєдіяльності особи.

Лікарсько-консультативна комісія лікувального профілактичного закладу охорони здоров'я направляє осіб, що звертаються для встановлення інвалідності, на огляд комісії за формою, затвердженою МОЗ.

Комісія приймає документи осіб, що звертаються для встановлення інвалідності, за наявності у них стійкого чи необоротного характеру захворювання, а також у разі безперервної тимчасової непрацездатності не пізніше ніж через чотири місяці з дня її настання чи у зв'язку з одним і тим самим захворюванням протягом п'яти місяців з перервою за останніх 12 місяців, а у разі захворювання на туберкульоз – протягом 10 місяців з дня настання непрацездатності.

У разі коли особа, що звертається для встановлення інвалідності, не може прибути на огляд до комісії за станом здоров'я згідно з висновком лікарсько-консультативної комісії у зв'язку з тим, що проживає у віддаленій місцевості, огляд проводиться за місцем проживання (вдома), у тому числі за місцем проживання у стаціонарних установах для громадян похилого віку та інвалідів, закладах соціального захисту для бездомних осіб та центрах соціальної адаптації осіб або в закладах охорони здоров'я, в яких така особа перебуває на лікуванні.

У разі подання письмової заяви особою, що звертається для встановлення інвалідності (її законним представником), у якої наявні захворювання, дефекти, необоротні морфологічні стани, порушення функцій органів та систем організму, за яких група інвалідності встановлюється безстроково, перелік яких затверджується МОЗ, комісія може приймати рішення про встановлення інвалідності заочно на підставі направлення лікарсько-консультативної комісії.

Комісія за участю представників Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності і Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань приймає рішення щодо продовження строку тимчасової непрацездатності:

особам, що звертаються для встановлення інвалідності, у разі безперервної тимчасової непрацездатності не пізніше ніж через чотири місяці з дня її настання чи у зв'язку з одним і тим же захворюванням протягом п'яти місяців з перервою за останніх 12 місяців;

хворого на туберкульоз – після 10 місяців безперервного лікування або 12 місяців лікування з перервами протягом останніх двох років.

Комісія проводить огляд тимчасово непрацездатної особи, що звернулася для проведення медико-соціальної експертизи, протягом п'яти робочих днів з дня надходження направлення лікарсько-консультативної комісії та приймає рішення про наявність чи відсутність інвалідності.

За наявності підстав для заочного проведення медико-соціальної експертизи, визначених у пункті 5 Положення, комісія проводить експертизу протягом трьох робочих днів з дня надходження направлення лікарсько-консультативної комісії.

Якщо комісія не прийняла рішення про продовження строку тимчасової непрацездатності, листок непрацездатності закривається датою проведення огляду.

Датою встановлення інвалідності та ступеня втрати професійної працездатності потерпілому від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання у відсотках вважається день надходження до комісії документів, зазначених у пункті 3 Положення про медико-соціальну експертизу.

Інвалідність та ступінь втрати професійної працездатності (у відсотках) такого потерпілого встановлюються до першого числа місяця, що настає за місяцем, на який призначено повторний огляд.

Інвалідність, що настала внаслідок нещасного випадку на виробництві, встановлюється на підставі результатів огляду потерпілого членами комісії та акта про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою, визначеною постановою Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1112

(Офіційний вісник України, 2004 р., № 35, ст. 2337), або на підставі рішення суду про встановлення факту отримання травми на виробництві.

Інвалідність, що настала внаслідок професійного захворювання, передбаченого переліком професійних захворювань, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р. № 1662 (Офіційний вісник України, 2000 р., № 45, ст. 1940), встановлюється у разі наявності акта розслідування хронічного професійного захворювання, складеного за формою згідно з додатком 15 до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232 (Офіційний вісник України, 2011 р., № 94, ст. 3426), та висновку спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу охорони здоров'я, який має право встановлювати остаточний діагноз щодо професійних захворювань.

Повторний огляд інвалідів з нестійкими, оборотними змінами та порушеннями функцій організму з метою визначення ефективності реабілітаційних заходів, стану здоров'я і ступеня соціальної адаптації проводиться раз на один - три роки.

Повторний огляд інвалідів, а також осіб, інвалідність яких встановлено без зазначення строку проведення повторного огляду, проводиться раніше зазначеного строку за заявою такого інваліда, інших заінтересованих осіб у разі настання змін у стані здоров'я і працездатності або за рішенням суду (*п. 3-10 Постанови КМ України „Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності”*).

Міжнародна організація праці. Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізована установа Ліга Націй, а після Другої світової війни – Організації Об'єднаних націй, що була заснована у 1919 році урядами різних країн для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці.

Першочерговими завданнями діяльності Міжнародної організації праці є підтримка демократії й соціального діалогу, боротьба з бідністю і безробіттям, заборона дитячої праці. В роботі МОП беруть участь представники роботодавців, організацій працівників та урядових структур. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Сьогодні членами МОП є 174 країни. Україна являється членом МОП з 1954 року.

Головним принципом роботи МОП є трипартизм, що означає, що формування майже всіх органів МОП базується на основі трьохстороннього представництва – від урядів, представників працівників і підприємців (роботодавців). Отже, кожна держава представлена чотирма делегатами: два – від уряду, по одному – від підприємців і працівників.

Вищий орган МОП – Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція), яка скликається щорічно і складається з делегатів усіх держав – членів МОП. До компетенції Генеральної конференції відноситься прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, визначення задач і напрямів діяльності МОП, внесення змін в її Статут, прийом у члени МОП окремих держав, спостережен-

ня за застосуванням державами ратифікованих ними конвенцій, а також рекомендацій МОП. Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається на Міжнародній конференції праці й складається з 56 чоловік: 28 делегатів представляють уряди, 14 підприємців і 14 працівників. Адміністративна рада призначає Генерального директора Міжнародного бюро праці. Міжнародне бюро праці – постійний орган МОП, що виконує функції секретаріату. Він 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 зі 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 (Занфірова Т.А., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. *Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.*).

Мінімальна заробітна плата. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників (ст. 3 ЗУ „Про оплату праці”).

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (ст. 9 ЗУ „Про оплату праці”).

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік (ст. 10 ЗУ „Про оплату праці”).

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 (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Молодіжні громадські організації – 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 (ст. 1 ЗУ „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”).

Молодіжні трудові загони – тимчасові формування, створені з метою забезпечення вторинної зайнятості молоді у вільний від навчання час (ст. 1 ЗУ „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”).

Молодіжні центри праці – спеціалізовані державні установи, які створюються з метою вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перенавчання та підвищення кваліфікації молоді (ст. 1 ЗУ „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”).

Молодь, молоді громадяни – громадяни України віком від 14 до 35 років (ст. 1 ЗУ „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”).

Моральна шкода. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством (ст. 237-1 КЗпП України).

При застосуванні норм Кодексу законів про працю України щодо порядку розгляду трудових спорів у справах про відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, суди повинні виходити з того, що за змістом ст. 124 Конституції потерпілий має право звернутися з такими вимогами до суду безпосередньо.

Суддя не вправі відмовити особі у прийнятті заяви з такими вимогами лише з тієї підстави, що вона не розглядалася комісією по трудових спорах (п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 4 „Про судову практику в

справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди”).

За моральну (немайнову) шкоду, заподіяну працівником під час виконання трудових обов'язків, відповідальність несе організація з якою цей працівник перебуває у трудових відносинах, а останній відповідає перед нею в порядку регресу (*статті 130, 132-134 КЗпП*), якщо спеціальною нормою закону не встановлено іншого (наприклад, ст. 47 Закону України „Про телебачення і радіомовлення” (*п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 4 „Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди*”).

Судам необхідно враховувати, що відповідно до ст. 237-1 КЗпП України за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиплати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

Умови відшкодування моральної (немайнової) шкоди, передбачені укладеним сторонами контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з положеннями ст. 237-1 КЗпП чи іншим законодавством, згідно зі ст. 9 КЗпП є недійсними (*п. 13 Постанови Пленуму Верховного Суду України №4 „Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди*”).

Н

Навчання з питань охорони праці. Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок. Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

Вивчення основ охорони праці, а також підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва відповідних об'єктів економіки забезпечуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі освіти та науки в усіх навчальних закладах за програмами, погодженими із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці (ст. 18 ЗУ „Про охорону праці”).

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами – підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів доходів і зборів, 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.

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання (ст. 259 КЗпП України).

Надурочні роботи. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61 КЗпП України). Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником (ст. 62 КЗпП України).

До надурочних робіт (ст. 63 КЗпП України) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП України);

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (ст. 220 КЗпП України).

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (ст. 177 КЗпП України).

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 172 КЗпП України).

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації (ст. 64 КЗпП України).

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника (ст. 65 КЗпП України).

Національна служба посередництва і примирення. З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях. Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України. Положення про Національну службу посередництва і примирення затверджується Президентом України.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових

спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;

- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- формування списків арбітрів та посередників;
- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);
- залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах (ст. 15 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Незалежний посередник – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення (ст. 10 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

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

У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем.

Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватись.

Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу надається додаткова відпустка до 7 календарних днів.

Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним договором по кожному виду робіт, професій та посад чи трудовим договором.

На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У зв'язку з цим власник або уповноважений ним орган не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватись для керівників, спеціалістів і робітників, а саме:

осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;

осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);

осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем.

Список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором.

Додаткова відпустка за ненормований робочий день надається пропорційно часу, відпрацьованому на роботі, посаді, що дають право на цю відпустку (Див. *Наказ Міністерства праці та соціальної політики „Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці”*).

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 (*ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Неповний робочий час. За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (*ст. 56 КЗпП України*).

Неформальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання (*ст.1 ЗУ „Про професійний розвиток працівників”*).

Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності (*ст.6 ЗУ „Про професійний розвиток працівників”*).

Нещасний випадок – 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 (ст.1 ЗУ „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”).

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, визначається Кабінетом Міністрів України.

Розслідування та облік нещасних випадків, що сталися з працівниками під час прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить підприємству і не використовується в інтересах підприємства, проводяться згідно з порядком розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру.

Розслідування нещасних випадків та професійних захворювань, що сталися з працівниками, які перебували у відрядженні за кордоном, проводиться згідно з Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України (пункти 5, 6 Постанови КМ України „Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”).

Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання і гострого професійного та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного і рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків (п. 7 Постанови КМ України „Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”).

В окремих випадках, за наявності підстав, Фонд соціального страхування від нещасних випадків може визнати страховим нещасний випадок, що стався за обставин, не визначених передбаченим частиною другою статті 14 переліком (ст. 14 ЗУ „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”).

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 пот-

ребують нових знань, навичок та вмінь працівника (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Нормальна тривалість робочого часу. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій ст. 50 Кодексу законів про працю України (ст. 50 КЗпП України).

Нормальні умови праці. Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються, виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

- 1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;
- 2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання;
- 3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;
- 4) своєчасне забезпечення технічною документацією;
- 5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін.) (ст. 88 КЗпП України).

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

В умовах колективних форм організації та оплати праці можуть застосовуватися також укрупнені і комплексні норми.

Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і передового досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць не є підставою для перегляду норм (ст. 85 КЗпП України).

О

Обмежена матеріальна відповідальність працівників. У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть:

- 1) працівники – за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям (*ст. 133 КЗпП України*).

Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати. Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, – п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам.

Обмеження, встановлені частиною другою статті 26 Закону України „Про оплату праці”, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбукванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків.

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством стягнення не звертається (*ст. 26 ЗУ „Про оплату праці”*).

Обмеження щодо використання праці жінок. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці (*ст. 174 КЗпП України*).

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї (*ст. 175 КЗпП України*).

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і

робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України).

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП України).

Обов'язки власника або уповноваженого ним органу. Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141 КЗпП України).

Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Працівник зобов'язаний:

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;

- знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог (ст. 14 ЗУ „Про охорону праці”).

Обов'язки працівників. Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (ст. 139 КЗпП України).

Обов'язки роботодавця у сфері охорони праці. Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний дос-

від з охорони праці тощо;

- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі – акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

- здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог (*ст. 13 ЗУ „Про охорону праці”*).

Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника.

Порядок проведення медичних оглядів визначається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я. Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дис-

циплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;

- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

- за час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток (ст. 17 ЗУ „Про охорону праці”).

Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку. Згідно із Законом України „Про відпустки”, до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України „Про відпустки”, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), – до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію „дитина-інвалід підгрупи А” – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливи-

ми, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів. Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи (*ст. 9 ЗУ „Про відпустки”*).

Оплата праці за сумісництвом. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу. Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України (*ст. 102-1 КЗпП України; див. Постанову КМ України „Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”*).

Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях. Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою статті 97 КЗпП України.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці (*ст. 97 КЗпП України*).

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів (*ст. 98 КЗпП Украї-*

ни).

Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації. При виконанні робіт різної кваліфікації праця погодинних робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.

Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами (ст. 104 КЗпП України).

Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Працівникам, які виконують 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, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі (ст. 105 КЗпП України).

Оплата роботи в надурочний час. За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частини 1, 2 ст. 106 КЗпП України.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається (ст. 106 КЗпП України).

Оплата роботи у святкові і неробочі дні. Робота у святковий і неробочий день (ч.4, ст. 73 КЗпП України) оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку (ст. 107 КЗпП України).

Органи державного нагляду за охороною праці. Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки;

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється Кодексом цивільного захисту України, законами України „Про Охорону праці”, „Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку”, „Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України (ст. 38 ЗУ „Про охорону праці”).

Органи державного управління охороною праці. Державне управління охороною праці здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;

- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;

- Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування (ст. 31 ЗУ „Про охорону праці”).

Організації профспілки – організаційні ланки профспілки, визначені статутом профспілки, що діють у межах повноважень, наданих статутом та Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (ст.1 ЗУ „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”).

Організація громадських робіт. Організація і проведення громадських робіт здійснюються на підставі договору про організацію громадських робіт та фінансування їх організації, який укладається між територіальним органом і роботодавцем відповідно до рішення місцевого органу влади, передбаченого пунктом 8 цього Порядку, на строк в межах відповідного бюджетного періоду. У разі коли роботодавцем є місцевий орган влади, зазначений договір укладається між місцевим органом влади і територіальним органом.

У договорі про організацію громадських робіт та фінансування їх організації обов'язково зазначаються права та обов'язки сторін, відповідальність сто-

рін, порядок фінансування організації громадських робіт, порядок внесення змін та умови розірвання, припинення договору.

У договорі про організацію громадських робіт та фінансування їх організації, до яких залучаються зареєстровані безробітні та (або) працівники, які втратили частину заробітної плати, обов'язково визначаються, зокрема, право територіального органу проводити перевірку цільового використання коштів, що спрямовуються на фінансування організації таких громадських робіт, та обов'язок роботодавця надавати під час такої перевірки необхідні документи і пояснення, а у разі виявлення факту нецільового використання коштів – повернути суму, використану не за призначенням, з урахуванням індексації на рівень інфляції.

Невід'ємною частиною договору про організацію громадських робіт та фінансування їх організації є кошторис витрат із фінансування організації громадських робіт – фінансовий план використання коштів на організацію громадських робіт з визначенням обсягу та напрямів їх використання.

Примірна форма договору про організацію громадських робіт та фінансування їх організації затверджується Мінсоцполітики (*п. 9 Постанови КМ України „Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру”*).

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців (*ч. 1, ст. 2 ЗУ „Про оплату праці”*).

Основне місце роботи – місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, де знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої вноситься відповідний запис про роботу (*ст.1 ЗУ „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”*).

Особи працездатного віку – особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку (*ст.1 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Особливості праці неповнолітніх. Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (*ст. 187 КЗпП України*).

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (*ст. 188 КЗпП України*).

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження (*ст. 189 КЗпП України*).

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці (*ст. 190 КЗпП України*).

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (*ст. 191 КЗпП України*).

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (*ст. 192 КЗпП України*).

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом (*ст. 193 КЗпП України*).

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників. Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати (*ст. 194 КЗпП України*).

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в уста-

нові, організації (ст. 195 КЗпП України).

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 Кодексу законів про працю України, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування (ст. 198 КЗпП України).

Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП України).

Особливості праці осіб зі зниженою працездатністю. До осіб зі зниженою працездатністю відносять громадян похилого віку та інвалідів.

Громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року (ст. 10 ЗУ „Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку”).

Громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення.

Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку.

Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці (ст. 11 ЗУ „Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку”).

Для працівників похилого віку застосовується загальновстановлена тривалість робочого часу.

На прохання працівників похилого віку власник або уповноважений ним орган може встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Залучення громадян похилого віку до роботи в нічний час, а також до надурочної роботи та до роботи у вихідні дні допускається тільки за їх згодою і за умови, коли це не протипоказано їм за станом здоров'я (ст. 13 ЗУ „Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку”).

Підприємства, установи і організації зобов'язані постійно поліпшувати умови праці і виробничого середовища громадян похилого віку.

Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності (ст. 14 ЗУ „Про основні засади соціального захисту ветеранів

праці та інших громадян похилого віку”).

Громадяни похилого віку нарівні з іншими громадянами мають право на допомогу:

- у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю в період роботи та необхідністю санаторно-курортного лікування;
- у період професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- на інші види допомоги, передбачені законодавством (*ст. 22 ЗУ „Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку”*).

Працюючим громадянам похилого віку здійснюється виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності на загальних підставах з іншими працівниками незалежно від одержання пенсії.

У зв'язку з додатковими витратами громадянина похилого віку, зумовленими необхідністю санаторно-курортного лікування або тривалим лікуванням і придбанням ліків, він може одержувати цільову допомогу в розмірі і порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (*ст. 23 ЗУ „Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку”*).

Інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється (*ст. 2 ЗУ „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”*).

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей інваліда.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів (*ст. 17 ЗУ „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”*).

Забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості.

Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Інвалідам, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома. Інваліди можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт за їх згодою (ст. 18 ЗУ „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”).

Інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний.

Рішення про визнання інваліда безробітним і взяття його на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання інваліда на підставі поданих ним рекомендації МСЕК та інших передбачених законодавством документів.

Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у інваліда кваліфікації та знань, з урахуванням його побажань.

Державна служба зайнятості може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку цієї категорії інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (ст. 18-1 ЗУ „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”).

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

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії (ст. 12 ЗУ „Про охорону праці”).

Особливості праці працівників, які поєднують роботу з навчанням. Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних

зкладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням (ст. 202 КЗпП України).

Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання провадяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв (ст. 204 КЗпП України).

В період виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівники не можуть використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними (ст. 205 КЗпП України).

Робітникові, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду (ст. 206 КЗпП України).

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги (ст. 208 КЗпП України).

Для працівників, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, на період навчального року встановлюється скорочений робочий тиждень на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня). Ці особи звільняються від роботи протягом навчального року не більш як на 36 робочих днів при шестиденному робочому тижні або на відповідну їм кількість робочих годин. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

Працівникам, зазначеним у частині першій ст. 209 КЗпП України, за час звільнення від роботи виплачується 50 відсотків середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче мінімального розміру заробітної плати (ст. 209 КЗпП України).

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів;
- 2) випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні;
- 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів (ст. 211 КЗпП України).

Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації (ст. 212 КЗпП України).

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року (ст. 213 КЗпП України).

Працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад. Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях при вищих навчальних закладах, у період навчального року надається, за їх бажанням, один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати. Для складання випускних іспитів їм надається додаткова відпустка на умовах, передбачених частиною першою ст. 213 Кодексу законів про працю (ст. 213 КЗпП України).

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів, – третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах

незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, – два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватися інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Відпустки, передбачені пунктами 1 і 2 частини першої та частиною четвертою ст. 216 Кодексу законів про працю, надаються впродовж навчального року (ст. 216 КЗпП України).

Працівникам, які навчаються на останніх курсах вищих навчальних закладів, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати, але не нижче мінімального розміру заробітної плати.

При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин.

Протягом десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів працівникам, за їх бажанням, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням додатково ще один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати (ст.

218 КЗпП України).

Власник або уповноважений ним орган оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50 відсотків вартості проїзду.

У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів (ст. 219 КЗпП України).

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 (ст. 1 ЗУ „Про охорону праці”).

П

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 навчальному закладі (ст. 1 ЗУ „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”).

Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби

та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України (ст. 42 КЗпП України).

Переведення на іншу роботу. Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором (Див. п.31 Постанови Верховного Суду України „Про практику розгляду судами трудових спорів”).

Законодавство України не містить переліку підстав, які допускають переведення працівника за його згодою. Отже ініціатором переведення може бути як сам працівник, так і власник підприємства, тобто той, хто зацікавлений в такому переведенні.

На підставі законодавства України і аналізу типових виробничих ситуацій, що обумовлюють необхідність переведення, можна виділити такі види переведення працівників:

переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві (частина перша ст. 32 КЗпП України);

переведення на роботу на інше підприємство (частина перша ст. 32 та п. 5 частини першої ст. 36 КЗпП України));

переведення на роботу в іншу місцевість (частина перша ст. 32 КЗпП України);

тимчасове переведення працівників на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (частини друга і третя ст. 33 КЗпП України);

тимчасове переведення працівників на іншу роботу в разі простою (ст. 34 КЗпП України);

переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я (ст. 170 КЗпП України);

переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП України).

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 Кодексу законів про працю України та в інших випадках, передбачених законодавством (ч. 1, ст. 32 КЗпП України).

Відповідно до ст. 114 КЗпП України у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за ним зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

Переведення на легшу роботу. Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попе-

редній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (ст. 170 КЗпП України).

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток (ст. 178 КЗпП України). Підставою для такого переведення може бути медичний висновок або інші об'єктивні дані, які свідчать про неможливість виконання жінкою роботи. Наприклад, специфіка роботи вимагає направлення працівниці у відрядження, а статтею 176 КЗпП України встановлено заборону на направлення у відрядження жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Якщо заробіток працівниць, зазначених у частинах першій і третій статті 178 КЗпП України, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Переведення на роботу в іншу місцевість. За згодою працівника допускається його переведення на роботу в іншу місцевість, зокрема разом з підприємством (частина перша ст. 32 КЗпП України). Під іншою місцевістю слід розуміти місцевість за межами населеного пункту, де розміщено підприємство, тобто інший населений пункт.

Згідно зі статтею 120 КЗпП України працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.

Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.

Розміри компенсації, порядок їх виплати та надання гарантій особам, зазначеним у частинах другій і третій цієї статті, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення учбового закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору, встановлюються законодавством (*Див. постанову Кабінету Міністрів України „Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість”*).

Згідно з пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством є підставою для припинення трудового договору з виплатою вихідної допомоги в розмірі не менше середнього місячного заробітку, що передбачено статтею 44 КЗпП України.

Переведення на роботу на інше підприємство, установу, організацію.

При переведенні працівника на інше підприємство, установу, організацію на відміну від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, трудовий договір не змінюється, а припиняється (*п. 5 частини першої ст. 36 КЗпП України*). Відповідно на новій роботі працівник укладає новий трудовий договір, що оформлюється наказом про призначення працівника на відповідну посаду в порядку переведення.

Для припинення трудового договору в порядку переведення та захисту прав працівника керівник підприємства, установи, організації куди переводиться працівник, повинен направити лист-запит керівнику підприємства, установи, організації, на якому працює працівник, з проханням звільнити його з роботи на підставі переведення згідно з пунктом 5 частини першої статті 36 КЗпП України. Лист-запит може бути виданий на руки працівнику або доставлений поштою.

У листі-запиті доцільно зазначити строк, в який просять звільнити працівника. Це підтверджуватиме зобов'язання прийняти працівника на роботу в порядку переведення у вказаний в документі строк. Незазначення у листі-запиті строку звільнення може призвести до виникнення трудових спорів.

У разі згоди керівника підприємства, установи, організації на якому працює працівник, на припинення з останнім трудового договору за пунктом 5 частини першої статті 36 КЗпП України на підставі переведення, працівнику необхідно подати заяву з проханням звільнити його з роботи в порядку переведення. Прийняття на роботу на новому підприємстві, установі, організації, здійснюється на підставі заяви працівника з проханням прийняти на роботу в порядку переведення.

Припинення трудового договору і прийняття на роботу мають бути оформлені наказами чи розпорядженнями керівників підприємств, установ, організацій про звільнення працівника з попереднього місця роботи та про прийняття його на нове місце роботи в порядку переведення у погоджений сторонами строк.

Отже, для переведення працівника на інше підприємство потрібні згода працівника та погодження між керівниками підприємств, установ, організацій. Якщо працівник подав заяву з проханням про звільнення з роботи в порядку

переведення за пунктом 5 частини першої статті 36 КЗпП України, але відсутнє погодження керівників підприємств, установ, організацій, де працює працівник і куди він бажає працевлаштуватися, оформляти його звільнення як переведення не можна.

Працівник, звільнений за пунктом 5 частини першої статті 36 КЗпП України на підставі переведення на конкретне підприємство, не може працевлаштуватися на інше, не вказане в наказі про звільнення, підприємство в порядку переведення.

Кодекс законів про працю України містить ряд норм, які захищають права працівника в разі переведення на роботу на інше підприємство. Так, частиною п'ятою статті 24 КЗпП України встановлено, що особі, запрошеній на роботу в порядку переведення за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Пунктом 6 Постанови Верховного Суду України № 9 „Про практику розгляду судами трудових спорів” роз'яснено, що в разі обґрунтованості позову працівника, запрошеного на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, суд своїм рішенням зобов'язує власника підприємства укласти трудовий договір з цим працівником з першого робочого дня (наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи), якщо не було обумовлено іншої дати.

Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник здійснив вимушений прогул, оплата прогулу провадиться відповідно до правил частини другої статті 235 КЗпП України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

Згідно з частиною третьою статті 26 КЗпП України при переведенні на роботу на інше підприємство випробування працівникам не встановлюється.

Статтею 81 КЗпП України передбачено, що за бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства на інше, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації, щорічна основна відпустка повної тривалості може бути надана до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки, до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи (*ст. 81 КЗпП України*).

Переміщення на інше робоче місце. Частиною другою статті 32 КЗпП України визначено поняття переміщення. Зокрема зазначено, що не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я (*ч. 2, ст. 32 КЗпП України*).

Переміщення вважатиметься законним, якщо згідно зі статтями 21 та 31 КЗпП України воно буде проводитися в межах трудового договору і не передбачатиме істотних його змін. З метою визначення взаємовідносин сторін трудового договору переміщення також доцільно оформляти шляхом видання наказу чи розпорядження.

У пункті 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 „Про практику розгляду судами трудових спорів” наголошується, що переміщення не може бути невмотивованим, не обумовленим інтересами виробництва.

Статтею 114 КЗпП України передбачено, що у тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення (ч. 2, ст. 114 КЗпП України). Ця гарантія покликана компенсувати втрату частини заробітної плати на перший час такого переміщення, що дає змогу працівникові пристосуватися до нового обладнання, механізму, засвоїти нові для нього методи роботи, познайомитися з колективом, якщо змінився структурний підрозділ, тощо.

Перенесення щорічної відпустки. Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина десята статті 10 цього Закону);

2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки.

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, наставали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки на-

дається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці (ст. 11 ЗУ „Про відпустки”).

Перерва для відпочинку і харчування. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (ст. 66 КЗпП України).

Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку. Працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Власник або уповноважений ним орган, зобов'язаний обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників (ст. 168 КЗпП України).

Перерви для годування дитини. Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком (ст. 183 КЗпП України).

Перерви між змінами. Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороня-

ється (ст. 59 КЗпП України).

Перше робоче місце – місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби (ст. 1 ЗУ „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”).

Підвищена матеріальна відповідальність. Збитки, завдані підприємству, установі, організації працівниками, які виконують операції, пов'язані із закупівлею, продажем, обміном, перевезенням, доставкою, пересиланням, зберіганням, сортуванням, пакуванням, обробкою або використанням у процесі виробництва дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів та матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, відходів та брухту, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, а також валютні операції, і які є винними у розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або наднормативних їх втратах (крім втрат, що сталися у зв'язку з непередбаченими порушеннями технологічного процесу), якщо вони допущені внаслідок недбалості у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій, визначаються у таких розмірах:

а) дорогоцінних металів – золото, срібло, платина і метали платинової групи (паладій, іридій, родій, осмій, рутеній) у будь-якому вигляді та стані (сировина, сплави, напівфабрикати, промислові продукти, хімічні сполуки, вироби, відходи, брухт тощо) – у подвійному розмірі вартості цих металів у чистому вигляді за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків;

б) дорогоцінного каміння (крім огранованого):

- природні та штучні (синтетичні) мінерали в сировині, необробленому та обробленому вигляді (виробах): першого порядку – алмаз, рубін, сапфір синій, смарагд, олександрит; другого порядку – демантоїд, евклаз, жадеїт (імперіал), сапфір рожевий та жовтий, опал благородний чорний, шпінель благородна; третього порядку – аквамарин, берил, кордієрит, опал благородний білий та вогняний, танзаніт, топаз рожевий, турмалін, хризоберил, хризоліт, цаворіт, циркон, шпінель; четвертого порядку – адуляр, аксиніт, альмандин, аметист, гесоніт, grosуляр, данбурит, діоптаз, кварц димчастий, кварц рожевий, кліногуміт, кристаль гірський, кунцит, моріон, піроп, родоліт, скаполіт, спесартин, сподумен, топаз блакитний, винний та безколірний, фенакіт, фєроортоклаз, хризопраз, хромдіопсид, цитрин – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків;

- дорогоцінного каміння органогенного утворення – перли і бурштин у сировині, необробленому та обробленому вигляді – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків;

в) огранованого дорогоцінного каміння, ювелірних та побутових виробів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, – у потрійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків;

г) алмазних інструментів та алмазних порошоків з природних алмазів – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день вияв-

лення завданих збитків;

д) музейних експонатів, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, – за оцінкою, проведеною експертами з урахуванням історико-художньої цінності експонату і розміру відшкодування збитків, визначених відповідно до пунктів "а" і "в";

е) іноземної валюти, а також платіжних документів та інших цінних паперів в іноземній валюті – у сумі, еквівалентній потрібній сумі (вартості) зазначених валютних цінностей, перерахованій у валюту України за обмінним курсом Національного банку України на день виявлення завданих збитків (ст. 1 ЗУ „Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей”).

Підстави припинення трудового договору. Підставами припинення трудового договору є:

1) угода сторін;

2) закінчення строку (пункти 2 і 3 ст. 23 КЗпП України), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;

4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41 КЗпП України) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45 КЗпП України);

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вирок суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

7-1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7-2) з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади";

8) підстави, передбачені контрактом.

9) підстави, передбачені іншими законами.

У випадках, передбачених пунктами 7 і 7-1 частини першої статті 36 КЗпП України, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, а у випадку, передбаченому пунктом 7-2, особа підлягає

звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України "Про очищення влади".

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП України) (*ст. 36 КЗпП України*).

Підсумований облік робочого часу. На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (*ст. 61 КЗпП України*).

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 (*ст.1 ЗУ „Про професійний розвиток працівників”*).

Підходяща робота. Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

У разі коли неможливо надати безробітному роботу за професією протягом шести місяців з дня перебування на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зай-

нятості населення та трудової міграції, йому пропонується підходяща робота з урахуванням здібностей, стану здоров'я і професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці.

Для громадян, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) понад 12 місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за здобутими раніше професіями (спеціальностями) може вважатися підходящою за умови попереднього підвищення кваліфікації з урахуванням потреби ринку праці.

У разі зміни безробітним професії за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, підходящою вважається робота за новою та за попередньою професією (спеціальністю).

Підбір підходящої роботи для інвалідів (у тому числі шляхом розумного пристосування існуючого або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до їх професійних навичок, знань, індивідуальної програми реабілітації та з урахуванням побажань щодо умов праці.

Для безробітних, які не мають професії, або таких, що працювали на роботах, які не потребують спеціальної підготовки, та перебувають на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, більш як шість місяців, підходящою роботою також вважається участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць.

Для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви (крім громадян, яким до досягнення загально-встановленого пенсійного віку залишилося два і менше років), підходящою роботою також вважається участь у громадських роботах, а також інших роботах тимчасового характеру, що відповідають їх освіті, професії (спеціальності), професійному досвіду, зокрема за спорідненими професіями, та тривають понад один місяць 8. Підходящою для безробітного не може вважатися робота, якщо:

місце роботи розташовано за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради;

умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці (в тому числі якщо на запропонованому місці роботи порушуються встановлені законом строки виплати заробітної плати);

умови праці на запропонованому місці роботи не відповідають стану здоров'я громадянина, підтвердженому медичною довідкою.

Без згоди громадянина йому не може пропонуватися робота, яка потребує зміни місця проживання (ст.46 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Повна матеріальна відповідальність. Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 Кодексу законів про працю України укладено письмовий дого-

вір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

5) шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством (*ст. 134 КЗпП України*).

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (*ст. 135-1 КЗпП України*).

Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації. Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:

1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат,

премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

4) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;

12) здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором;

15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передба-

чених колективним договором або угодою, перевіряє стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей;

16) визначає разом з власником або уповноваженим ним органом відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства. Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі, організації, мають також інші права, передбачені законодавством України (*ст. 247 КЗпП України*).

Поділ робочого дня на частини. На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня (*ст.60 КЗпП України*).

Поділ щорічної відпустки на частини. Відкликання з відпустки. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки (*ст. 12 ЗУ „Про відпустки“*).

Поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення. У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України „Про запобігання корупції“ іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього

заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою ст. 235 КЗпП України.

У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України „Про запобігання корупції” іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню (ст. 235 КЗпП України).

Порядок вивільнення працівників. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до

державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України „Про зайнятість населення”, власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Вимоги частин першої – третьої статті 49-2 КЗпП України не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період.

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства (*ст. 49-2 КЗпП України*).

Порядок визначення розцінок при відрядній оплаті праці. При відрядній оплаті праці розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях (*ст. 90 КЗпП України*).

Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки. Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення.

Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня

надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням (ст. 5 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Порядок надання щорічних відпусток. Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року. Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою ст. 10 ЗУ „Про відпустку”. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

1) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

2) інвалідам;

3) особам віком до вісімнадцяти років;

4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

5) особам, звільненим після проходження строкової військової, служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

6) сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;

8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;

9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;

10) батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу;

11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини. Щорічні відпустки за другий та наступні

пні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) інвалідам;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”;
- 9) батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором. Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу (ст. 10 ЗУ „Про відпустки”).

Порядок обчислення середньої заробітної плати. Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України (Див. постанову КМ України „Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати”).

Для обчислення пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до Закону України „Про пенсійне забезпечення”.

Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили (ст. 27 ЗУ „Про оплату праці”).

Порядок оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком. При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

Брак виробів, що стався внаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі, а також брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, оплачується цьому працівникові нарівні з придатними виробами.

Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками (ст. 112 КЗпП України).

Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку. При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи (ст. 111 КЗпП України).

Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції). Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра, інших посадових осіб.

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього сере-

днього заробітку на строк не більш як шість місяців (*ст. 113 КЗпП України*).

Порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником. Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством. У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду. Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу (*ст. 136 КЗпП України*).

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.

Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою (*ст. 137 КЗпП України*).

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 (*ст.1 ЗУ „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”*).

Права працівників у сфері охорони праці

Права на охорону праці під час укладання трудового договору. Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умо-

вах відповідно до законодавства і колективного договору. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 5 ЗУ „Про охорону праці”).

Права працівників на охорону праці під час роботи. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, передбачених частиною другою статті 6 ЗУ „Про охорону праці”, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток (ст. 6 ЗУ „Про охорону праці”).

Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою соленою водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію,

оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'язного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніш як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково (*ст. 7 ЗУ „Про охорону праці”*).

Правила внутрішнього трудового розпорядку. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну (*ст. 142 КЗпП України*).

Правила внутрішнього трудового розпорядку можуть бути трьох видів: типові, галузеві та конкретних підприємств.

Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю (*ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору.

Реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні (*ст. 6 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Кожен має право на безоплатне одержання інформації про пропонування і попит на робочу силу, зокрема про вільні робочі місця (посади), можливості та умови працевлаштування на території України і за кордоном, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством.

Держава забезпечує доступ до інформації у сфері зайнятості населення через органи державної влади та засоби масової інформації (*ст. 12 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Працездатні особи – особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності (*ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю (ст. 1 ЗУ „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”).

Премія – це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними підприємством (Див. наказ Міністерства праці та соціальної політики України „Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій”).

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

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час. У разі потреби примирна комісія: – залучає до свого складу незалежного посередника; – консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках (ст. 8 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією – у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу (ст. 9 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Прогул. Прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протя-

гом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу) (*п. 24 Постанови Пленуму Верховного Суду України №9 „Про практику розгляду судами трудових спорів”*).

Продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій (*ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (*ст. 34 КЗпП України*).

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) (*ст. 1 ЗУ „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”*).

Професійне захворювання – 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 (*ст. 1 ЗУ „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”*).

Факт професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України "Про охорону праці".

Віднесення захворювання до професійного здійснюється відповідно до процедури встановлення зв'язку захворювання з умовами праці згідно з додатком 14 та переліку професійних захворювань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р. № 1662 (*п. 64 Постанови КМ України „Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”*).

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 (*ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Професійне навчання безробітних у роботодавця. Професійне навчання безробітних у роботодавця – замовника кадрів – набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок безробітним, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для подальшого працевлаштування у роботодавця (*п.1.5 Наказу Мінсоцполітики України, МОН України „Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних”*).

Професійне навчання безробітних організується на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності, поточної та перспективної потреби ринку праці з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах Державної служби зайнятості України, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або безпосередньо у роботодавців – замовників кадрів за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних за робітничими професіями здійснюється за професіями, наведеними у Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 11 вересня 2007 року № 1117, та в Національному класифікаторі України „Класифікатор професій” ДК 003:2010, затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року № 327(*п.1.2 Наказу Мінсоцполітики України, МОН України „Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних”*).

Профспілковий орган – орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження) (*ст. 1 ЗУ „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”*).

Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

Первинні профспілкові організації здійснюють свої повноваження через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не утворюються, – через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів професійної спілки, який діє в межах прав, наданих Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та статутом професійної спілки.

У разі якщо на підприємстві, в установі, організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи, організації щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 Кодексу законів про працю України (*ст. 246 КЗпП України*).

Профспілковий представник – керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу) (*ст. 1 ЗУ „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”*).

Р

Робота змінами. При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності (*ст. 58 КЗпП України*).

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю) (*ст. 1 ЗУ „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”*).

Робочий тиждень та тривалість щоденної роботи. Для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (*статті 50 і 51 КЗпП України*).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою (*ст. 52 КЗпП України*).

Робочий час – це встановлений законом проміжок часу, протягом якого працівник повинен виконувати певну роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку (*Трудове право України: Академ. Курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – С. 311*).

Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах. У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу) (*ст. 231 КЗпП України*).

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових

спорах не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій ст. 221 і ст. 222 Кодексу законів про працю;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб, центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій ст. 221 і ст. 222 Кодексу законів про працю;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

б) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

б) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (ст. 232 КЗпП України).

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного су-

ду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою ст. 233 КЗпП України строк застосовується і при зверненні до суду вищестоячого органу (*ст. 233 КЗпП України*).

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених ст. 233 Кодексу законів про працю України, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки (*ст. 234 КЗпП України*).

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника. Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 ст. 23 КЗпП України) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках (з поважних причин), передбачених частиною першою ст. 38 Кодексу законів про працю України.

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів (*ст. 39 КЗпП України*).

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і ро-

дах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

10) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 ст. 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації (ст. 40 КЗпП України).

Серйозною гарантією проти необґрунтованих і незаконних звільнень є правило, закріплене ст. 43 КЗпП України. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 Кодексу законів про працю України, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною

другою ст.43 КЗпП України. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно із статутом.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша ст. 43 КЗпП України) розглядає спір по суті (*ст. 43 КЗпП України*).

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:

- ліквідації підприємства, установи, організації;
- незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
- звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;
- звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;
- звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;
- звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;
- призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст.43-1 КЗпП України).

Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації (ст. 45 КЗпП України).

Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника. Працівник має право розірвати трудовий договір, ук-

ладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (*ст. 38 КЗпП України*).

Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності. Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованим особам залежно від страхового стажу в таких розмірах:

- 1) 50 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж до трьох років;
- 2) 60 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж від трьох до п'яти років;
- 3) 70 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж від п'яти до восьми років;
- 4) 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж понад вісім років;
- 5) 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, віднесеним до 1-4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; одному з батьків або особі, що їх замінює та доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи; ветеранам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”; особам, віднесеним до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України „Про жертви нацистських переслідувань”; донорам, які мають право на пільгу, передбачену статтею 10 Закону України „Про донорство крові та її компонентів”.

Сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї) в розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески до Фонду (*ст. 24 ЗУ „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”*).

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій. Роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.

За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування.

У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця. Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене у судовому порядку (*ст. 22 ЗУ „Про охорону праці“*).

Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання і гострого професійного та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного і рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків (*п. 7 Постанови Кабінету Міністрів України „Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві“*).

Спеціальному розслідуванню підлягають:

- нещасні випадки із смертельними наслідками;
- групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм;
- випадки смерті працівників на підприємстві; випадки зникнення працівників під час виконання трудових (посадових) обов'язків;
- нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого.

Розслідування проводиться у тому разі, коли сталася:

1) аварія першої категорії, внаслідок якої:

- загинуло 5 чи травмовано 10 і більше осіб;
- спричинено викид отруйних, радіоактивних та небезпечних речовин за межі санітарно-захисної зони підприємства;

- збільшилася більш як у 10 разів концентрація забруднюючих речовин у навколишньому природному середовищі;

- зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників підприємства чи населення;

2) аварії другої категорії, внаслідок якої:

- загинуло до 5 чи травмовано від 4 до 10 осіб;

- зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників цеху, дільниці підприємства з чисельністю працюючих 100 чоловік і більше.

Випадки порушення технологічних процесів, роботи устаткування, тимчасової зупинки виробництва внаслідок спрацювання автоматичних захисних блокувань та інші локальні порушення у роботі цехів, дільниць і окремих об'єктів, падіння опор та обрив проводів ліній електропередачі тощо не належать до аварій першої чи другої категорії і розслідуються відповідно до законодавства.

З метою врахування специфіки галузей, визначення переліку аварій першої чи другої категорії центральними органами виконавчої влади у разі потреби затверджуються власні документи про розслідування аварій за погодженням з Держпраці (*п. 100 Постанови Кабінету Міністрів України „Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”*).

Облік ведуть:

- підприємства та їх органи управління – усіх нещасних випадків;

- робочі органи виконавчої дирекції Фонду – страхових нещасних випадків;

- органи державного пожежного нагляду – осіб, які постраждали під час пожежі;

- заклади державної санітарно-епідеміологічної служби та робочі органи виконавчої дирекції Фонду – облік осіб, які постраждали від гострих професійних захворювань (отруєнь);

- Держпраці, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві держадміністрації - оперативний облік нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню.

Збирання статистичних даних та розроблення форм державної статистичної звітності про осіб, які постраждали внаслідок нещасних випадків на підприємствах, здійснюють органи державної статистики (*п. 61 Постанови Кабінету Міністрів України „Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”*).

С

Святкові і неробочі дні. 1 січня – Новий рік; 7 січня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги); 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

У дні, зазначені у частинах першій і другій статті 73 Кодексу законів про працю України, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. У ці дні допускаються роботи із залученням працівників у випадках та в порядку, передбачених ст. 71 Кодексу законів про працю України. Робота у зазначені дні компенсується відповідно до ст. 107 Кодексу законів про працю України (*ст. 73 КЗпП України*).

Сезонні роботи. Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців.

Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278. Осіб, яких приймають на сезонні роботи, має бути попереджено про це при укладенні трудового договору. В наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу має бути зазначено, що даний працівник приймається на сезонну роботу. Трудовий договір при прийманні на сезонні роботи може бути укладено на строк, який не перевищує тривалості сезону. При прийманні на сезонні роботи випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, не встановлюється. Працівники, зайняті на сезонних роботах, мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це адміністрацію письмово за три дні. Трудовий договір з працівниками, зайнятими на сезонних роботах, може розриватися з ініціативи роботодавця на підставах, передбачених законодавством про працю, а також у випадках; а) припинення робіт на підприємстві, в установі, організації на строк більше двох тижнів з причин виробничого характеру або скорочення робіт в них; б) нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності. У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за працівниками, зайнятими на сезонних роботах, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором (*Указ Президії Верховної Ради СРСР „Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах” від 24.09.1974 р. № 310-09*).

Система акордної оплати праці – винагорода за виконання комплексу робіт. Остаточний розрахунок провадиться за акордним нарядом після прийняття всього обсягу робіт, про що складається акт.

Скорочена тривалість робочого часу. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень. Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Окрім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда (*ст. 51 КЗпП України*).

Служба охорони праці на підприємстві. На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право:

- видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;

- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

- зупиняти роботу виробництва, ділянки, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;

- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою (ст. 15 ЗУ „Про охорону праці”).

Соціальний захист у разі настання безробіття – комплекс заходів, що передбачений загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття та законодавством про зайнятість населення (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Соціальні відпустки. До соціальних відпусток відносяться відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустка у зв'язку з усиновленням дитини та додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи (ст. 4 ЗУ „Про відпустки”).

Спеціальне розслідування нещасних випадків. Спеціальне розслідування нещасних випадків, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, проводиться за рішенням Держпраці або його територіальних органів залежно від характеру і ступеня тяжкості травми.

Якщо територіальним органом Держпраці протягом доби не прийнято рішення про проведення спеціального розслідування такого нещасного випадку, розслідування проводиться роботодавцем або Фондом за місцем настання нещасного випадку згідно з пунктами 3-32 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Віднесення нещасних випадків до таких, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, здійснюється відповідно до Класифікатора розподілу травм за ступенем тяжкості затвердженого МОЗ (п. 36 Постанови Кабінету Міністрів України „Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”).

Статути і положення про дисципліну. У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну (частина друга ст. 142 КЗпП України).

Статути і положення про дисципліну в Україні діють в усіх організаціях транспорту (крім автомобільного) і зв'язку. Щодо окремих категорій працівників, наділених особливими службовими повноваженнями, діють спеціальні положення про дисципліну. До таких працівників віднесені судді, прокурори, слідчі.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту). Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

- 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. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

- 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;

- 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.

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту) (*ст. 3 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) ”*).

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 застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу (*ст. 17 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) ”*).

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється Законом України „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) ”.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців

ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (*ст. 18 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) ”*).

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 Закону України „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) ” представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється

протоколом.

Рекомендації щодо оголошення чи не оголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам.

Наймани працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи не оголошення страйку на своєму підприємстві.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів.

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язаний у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні (ст. 19 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи. Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених цим Законом, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку (ст. 20 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Незаконними визнаються страйки:

а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень Закону України „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”;

в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог Закону України „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”;

г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених Законом України „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)” (ст. 22 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку.

Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк.

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк (ст. 23 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, доквітлю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку. У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України.

У разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни (ст. 24 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу (ст.26 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути

підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності. За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань. За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця (ст. 27 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу (ст. 28 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Строк випробування при прийнятті на роботу. Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини (ст. 27 КЗпП України).

Строк дії норм праці. Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду у зв'язку зі зміною умов, на які вони були розраховані (стаття 85 КЗпП України).

Поряд з нормами, встановленими на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, застосовуються тимчасові і одноразові норми. Тимчасові норми встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутністю затверджених нормативних матеріалів для нормування праці.

Одноразові норми встановлюються на окремі роботи, які носять одиничний характер (позапланові, аварійні) (ст. 87 КЗпП України).

Строки розрахунку при звільненні. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у ст. 116 Кодексу законів про працю України строк виплатити не оспорювану ним суму (ст. 116 КЗпП України).

Строки трудового договору. Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;

2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (*ст. 23 КЗпП України*).

Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (*ст. 115 КЗпП України*).

Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні – 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 (*ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”*).

Т

Тарифна система оплати праці. Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати; мі-

жкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення (ст. 6 ЗУ „Про оплату праці”).

Творча відпустка. Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток установлюються Кабінетом Міністрів України (ст. 77 КЗпП України).

Творча відпустка для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук тривалістю до трьох місяців та на здобуття наукового ступеня доктора наук – до шести місяців надається працівнику, який успішно поєднує основну діяльність із науковою роботою. Ця творча відпустка надається на підставі заяви працівника та рекомендації наукової (науково-технічної) ради центрального органу виконавчої влади або вченої ради вищого навчального закладу III-IV рівня акредитації чи науково-дослідного інституту відповідного профілю (далі – вчена рада) про доцільність надання творчої відпустки.

Для отримання рекомендації про доцільність надання творчої відпустки здобувач наукового ступеня повинен зробити наукову доповідь на засіданні кафедри, відділу або лабораторії, де проводиться наукова робота. За результатами доповіді кафедра, відділ, лабораторія подають вченій раді мотивований висновок з обґрунтуванням тривалості творчої відпустки.

Творча відпустка не надається для закінчення дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата і доктора наук особам, які закінчили відповідно аспірантуру чи докторантуру, а також здобувачу одного й того ж наукового ступеня повторно.

Творча відпустка для написання підручника чи наукової праці тривалістю до трьох місяців надається працівнику, який успішно поєднує основну діяльність із творчою роботою. Ця творча відпустка надається на підставі заяви працівника та довідки видавництва про включення підручника чи наукової праці до плану випуску видань на поточний рік.

Якщо підручник чи наукова праця створюється авторським колективом, творча відпустка надається одному з його членів за письмовою заявою, підписаною всіма членами авторського колективу.

Творчі відпустки надаються працівникам поряд з іншими відпустками, передбаченими законодавством, і оформлюються наказом власника або уповноваженого ним органу підприємства, установи, організації (Див. Постанову КМ України „Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток”).

Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій

самій місцевості на строк до одного місяця (ст. 34 КЗпП України).

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У вищезазначених випадках (передбачених у частині другій ст. 33 КЗпП України), забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди (ст. 33 КЗпП України).

Тимчасові працівники. Тимчасовими працівниками вважаються працівники, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців. Осіб, яких приймають на роботу тимчасовими працівниками, має бути попереджено про це при укладенні трудового договору. В наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу зазначається, що даний працівник приймається на тимчасову роботу, або зазначається строк його роботи. При прийманні на роботу тимчасовим працівником випробування з метою перевірки їх відповідності роботі, яка їм доручається, не встановлюється. Тимчасові працівники мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за три дні.

Трудовий договір з тимчасовими працівниками може бути розірвано з ініціативи роботодавця на підставах, передбачених трудовим законодавством, а також у випадках:

а) припинення роботи на підприємстві, в установі, організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них;

б) нез'явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. В разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за тимчасовими працівниками місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором;

в) невиконання працівниками без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Трудовий договір з тимчасовими працівниками вважається продовженим на невизначений строк в таких випадках:

а) коли тимчасовий працівник пропрацював відповідно понад зазначені строки, і жодна зі сторін не вимагала припинення трудових відносин;

б) коли звільненого тимчасового працівника знову прийнято на роботу на те саме підприємство, в установу, організацію після перерви, яка не перевищує одного тижня, якщо при цьому строк його роботи до і після перерви загалом відповідно перевищує два або чотири місяці. В зазначених випадках працівники не вважаються тимчасовими з дня першого укладення трудового договору (*Див. Указ Президії Верховної Ради СРСР „Про умови праці тимчасових робітників службовців”*).

Тривалість роботи в нічний час. При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя ст. 51 Кодексу законів про працю України).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку (*ст. 54 КЗпП України*).

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (*ст. 176 КЗпП України*);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (*ст. 192 КЗпП України*);

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених ст. 175 Кодексу законів про працю України. Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172 КЗпП України (*ст. 55 КЗпП України*)).

Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів. Напередодні святкових і неробочих днів (*ст. 73 КЗпП України*) тривалість роботи працівників, крім працівників, яким уже законодавством передбачена скорочена тривалість робочого часу (*ст. 51 КЗпП України*), скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин (*ст. 53 КЗпП України*).

Трудова дисципліна – це встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників трудового процесу, що визначає точне виконання ними своїх трудових функцій (*Трудове законодавство України в схемах: Навч. посіб. / Колектив авторів: За заг. Ред.. В.П. Пастухова. – К.: Магістр – XXI сторіччя, 2005. – С. 183.*)

Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У трудових

колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу (ст. 140 КЗпП України).

Трудова дисципліна сприяє сумлінній праці кожного працівника, своєчасному і точному виконанню розпоряджень роботодавця; забезпечує організацію праці; сприяє підвищенню якості продукції і послуг. Трудова дисципліна забезпечується методами переконання, заохочення, примусу.

Трудова книжка. Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації.

Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування.

До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться (ст. 48 КЗпП України).

Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України (Див. Наказ Мінпраці; Мінюстиції; Мінсоцзахисту „Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників”).

Трудова міграція – переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами „а” і „б” ст. 2 Закону України „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”;

- виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами „в” і „г” ст. 2 Закону України „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”. Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи тру-

дового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках (ст. 11 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися (ст. 12 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Трудовий договір. Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи 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.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (ст. 21 КЗпП України).

Трудовий договір з молодими фахівцями. Випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником.

Молодий фахівець повинен прибути до місця призначення у термін, визначений у направленні на роботу. У разі неприбуття молодого фахівця за направленням або відмови без поважної причини приступити до роботи за призначенням, звільнення його з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни, звільнення за власним бажанням, звільнення із служби за контрактом війсь-

ковослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, із служби в Національній поліції у зв'язку з набранням законної сили обвинувальним вироком суду або рішенням суду про притягнення до адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного корупційного правопорушення, через службову невідповідність, у зв'язку з позбавленням військового звання в дисциплінарному порядку, набуттям громадянства або підданства іншої держави, за порушення дисципліни, систематичне невиконання умов контракту військовослужбовцем, особою рядового і начальницького складу, протягом трьох років випускник зобов'язаний відшкодувати у встановленому порядку до державного бюджету вартість навчання та компенсувати замовникові всі витрати.

Випускникові, якому відмовлено в прийнятті на роботу після прибуття до місця призначення, замовник компенсує витрати, пов'язані з переїздом випускника і членів його сім'ї як до місця призначення, так із поверненням до постійного місця проживання (якщо він був направлений до іншої місцевості) згідно з визначеними в угоді умовами.

У разі відмови у прийнятті на роботу за призначенням і звернення молодих фахівців до центрів зайнятості замовники відшкодовують державній службі зайнятості всі витрати, пов'язані з працевлаштуванням, перепідготовкою, виплатою допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги в розмірі стипендії під час проходження професійної підготовки та перепідготовки. Одержані кошти спрямовуються до місцевої частини Державного фонду сприяння зайнятості населення.

Молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення вищого навчального закладу, надається відпустка тривалістю 30 календарних днів. За час відпустки молодим фахівцям виплачується допомога у розмірі академічної або соціальної стипендії, що вони отримували в останній місяць навчання у вищому навчальному закладі (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи) за рахунок замовника. Після укладення трудового договору на молодих фахівців поширюються усі види соціального захисту, передбачені колективним договором працівників підприємства, установи, організації.

Звільнення молодого фахівця з ініціативи замовника до закінчення терміну угоди дозволяється у випадках, передбачених статтею 40 Кодексу законів про працю України.

Якщо випускник за його згодою переводиться на роботу до іншого підприємства, установи, організації, йому видається цим підприємством, установою, організацією нове направлення на роботу. За випускником у цьому разі зберігаються усі права і обов'язки молодого фахівця.

Випускники, які одержали направлення на роботу до іншої місцевості, а також члени їхніх сімей забезпечуються житлом згідно із законодавством (*Див. Постанову КМ України „Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням”*).

Трудовий договір про роботу за сумісництвом. Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на

тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Не є сумісництвом робота, визначена Переліком робіт, що додається до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій:

1. Літературна робота, в тому числі робота по редагуванню, перекладу та рецензуванню окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару.

2. Технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.

3. Педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік.

4. Виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці.

5. Керівництво аспірантами в науково-дослідних установах і вищих навчальних закладах науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті цих установ та навчальних закладів, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництво кожним аспірантом; завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 годин за навчальний рік.

6. Проведення консультацій науковими працівниками науково-дослідних інститутів, викладачами вищих навчальних закладів та інститутів удосконалення лікарів, головними спеціалістами органів охорони здоров'я в лікувально-профілактичних установах в обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою праці.

7. Робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників по короткостроковому навчанню кадрів на підприємствах і в організаціях.

8. Робота без зайняття штатної посади на тому самому підприємстві, в установі, організації, виконання учителями середніх загальноосвітніх та викладачами професійних навчально-освітніх, а також вищих навчальних закладів обов'язків по завідуванню кабінетами, лабораторіями і відділеннями, педагогічна робота керівних та інших працівників учбових закладів, керівництво предметними та цикловими комісіями, керівництво виробничим навчанням та практикою учнів і студентів, чергування медичних працівників понад місячну норму робочого часу і т. ін. Робота учителів і викладачів середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-виховних закладів, а також вищих навчальних закладів, прирівняних до них по оплаті праці працівників, концертмейстерів і акомпаніаторів навчальних закладів по підготовці працівників мистецтв та музичних відділень (факультетів) інших вищих навчальних закладів, у тому самому навчальному закладі понад установлену норму учбового навантаження, педагогічна робота та керівництво гуртками в тому самому навчальному закладі, дошкільному виховному, позашкільному навчально-виховному закладі.

9. Переписування нот, яке виконується за завданнями підприємств.

10. Організація та проведення екскурсій на умовах погодинної або відря-

дної оплати праці, а також супроводження туристських груп у системі туристично-екскурсійних установ профспілок.

11. Інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

12. Виконання обов'язків, за які встановлена доплата до окладу (ставки) в процентах або в українських карбованцях.

Виконання робіт, зазначених у пунктах 1, 9, 10, у робочий час не допускається. Виконання робіт, зазначених у пункті 8, здійснюється залежно від характеру робіт як в основний робочий час, так і за його межами. Виконання робіт, зазначених у пунктах 2-7, допускається в робочий час з дозволу керівника державного підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати.

Для роботи за сумісництвом згоди адміністрації за місцем основної роботи не потрібно. Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок. Тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу. Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Крім працівників, яким законодавчими актами заборонено працювати за сумісництвом, не мають права працювати за сумісництвом також керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності) (*Постанова КМ України „Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 03.04.1993р. № 245*). Особливості застосування цієї постанови для окремих категорій працівників (наукових, медичних, фармацевтичних, науково-педагогічних працівників та інших) передбачені у „Положенні про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”, затверджене наказом Мінпраці України, від 28.06.93 р. № 43.

Трудовий колектив підприємства. Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Повноваження трудового колективу визначаються законодавством (*ст. 252-1 КЗпП України*).

Трудові договори з громадянином, який проходить альтернативну службу.

На альтернативну службу направляються громадяни, які підлягають призову на строкову військову службу і особисто заявили про неможливість її проходження

як такої, що суперечить їхнім релігійним переконанням, документально або іншим чином підтвердили істинність переконань та стосовно яких прийнято відповідні рішення.

Альтернативну службу громадяни проходять на підприємствах, в установах, організаціях, що перебувають у державній, комунальній власності або переважна частка у статутному фонді яких є в державній або комунальній власності, діяльність яких у першу чергу пов'язана із соціальним захистом населення, охороною здоров'я, захистом довкілля, будівництвом, житлово-комунальним та сільським господарством, а також у патронажній службі в організаціях Товариства Червоного Хреста України.

Види діяльності, якими можуть займатися громадяни, які проходять альтернативну службу, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Час перебування громадянина на альтернативній службі зараховується до його страхового стажу. Цей час також зараховується до безперервного стажу роботи і стажу роботи за спеціальністю за умови, якщо громадянин не пізніше ніж протягом трьох календарних місяців після звільнення з альтернативної служби приступить до роботи.

Трудові відносини між громадянином, який проходить альтернативну службу, та підприємством, установою, організацією здійснюються на підставі письмового строкового трудового договору і регулюються законодавством про працю, за винятками, передбаченими ЗУ „Про альтернативну (невійськову) службу”.

Громадянин, який проходить альтернативну службу, не може призначатися на посади, що передбачають виконання функцій представників органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування, організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських обов'язків.

Строк альтернативної служби починається з дня початку роботи на підприємстві, в установі, організації, визначеного наказом про прийняття на роботу. Строк альтернативної служби становить двадцять сім місяців, а для осіб, які мають повну вищу освіту з освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста, магістра, – вісімнадцять місяців.

У разі направлення громадянина для проходження альтернативної служби не за місцем проживання, а в місцевість, звідки він не може щоденно повертатися до місця проживання, строк альтернативної служби визначається з урахуванням часу, необхідного для переїзду до місця служби та у зворотному напрямку.

До строку альтернативної служби не зараховуються: відпустка (відпустки) з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, відпустка у зв'язку з навчанням у вечірніх або заочних закладах освіти, час перебування під адміністративним арештом, прогулів та скорочення тривалості робочого часу. При цьому строк альтернативної служби продовжується на невідпрацьований час.

У трудовому договорі при визначенні режиму праці та відпочинку враховуються, якщо це можливо, особливості віросповідання стосовно роботи у вихідні дні без зменшення кількості встановлених робочих днів.

Під час проходження альтернативної служби громадянину надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю п'ятнадцять календарних днів.

Під час проходження альтернативної служби громадянин має право звернутися до відповідного структурного підрозділу місцевої державної адміністрації з мотивованою заявою щодо зміни місця проходження служби, а також дострокового звільнення з неї на підставах, передбачених ЗУ „Про альтернативну (невійськову) службу”.

У разі самовільного припинення або систематичного невиконання без поважних причин покладених на громадянина службових обов'язків власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має право звернутися до відповідного структурного підрозділу місцевої державної адміністрації з клопотанням про дострокове розірвання трудового договору.

Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган не має права в односторонньому порядку достроково розірвати трудовий договір з громадянином, який проходить альтернативну службу.

У разі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, де громадянин проходить альтернативну службу, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити відповідний структурний підрозділ місцевої державної адміністрації не пізніше ніж за два календарні місяці про дострокове розірвання трудового договору, а в разі виникнення потреби в наданні відпустки з ініціативи адміністрації або скороченні тривалості робочого часу – протягом п'яти календарних днів.

Альтернативна служба достроково припиняється у разі:

- призову громадянина на строкову військову службу за власним бажанням;
- визнання громадянина непридатним за станом здоров'я для подальшого проходження військової служби на підставі висновку(постанови) військово-лікарської комісії;
- виникнення у громадянина права на відстрочку внаслідок зміни сімейних обставин, передбаченого законодавством про військовий обов'язок і військову службу;
- засудження громадянина до позбавлення волі;
- порушення вимог статті 8 ЗУ „Про альтернативну (невійськову) службу” (Див. ЗУ „Про альтернативну (невійськову) службу”).

Трудові договори з державними службовцями. Державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі – державний орган), 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.

Трудовий договір з державними службовцями має певні особливості порівняно із загальним трудовим законодавством. Загальні засади професійної діяльності, а також статус державних службовців, які працюють у державних ор-

ганах та їх апараті, визначенні Законом України „Про державну службу” від 10.12.2015 року та іншими нормативно-правовими актами.

Трудові договори з надомниками. Надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома з матеріалів роботодавця і з використанням знарядь і засобів праці роботодавця.

Переважне право на укладення трудового договору про роботу вдома надається:

- жінкам, які мають дітей у віці до 15 років;
- інвалідам і пенсіонерам (незалежно від виду призначеної пенсії); особам, що досягли пенсійного віку але не одержуючим пенсію;
- особам із зниженою працездатністю, яким рекомендована праця в надомних умовах;
- особам, що здійснюють догляд за інвалідами, тривалий час за хворими членами родини, які за станом здоров'я потребують постійного догляду;
- особам зайнятим на роботах з сезонним характером виробництва (у міжсезонний період), а також що навчається в очних навчальних закладах;
- особам, які по об'єктивним причинам не можуть бути зайняті безпосередньо на виробництві в даній місцевості (наприклад, в районах і місцевостях, що мають вільні трудові ресурси).

Трудовий договір про роботу вдома укладається, як правило, в письмовій формі. У трудовому договорі з надомником мають бути якнайповніше викладені як основні, так і додаткові умови, що визначають взаємні зобов'язання сторін. Прийняття на роботу оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця.

На надомників, які раніше не працювали, заводяться трудові книжки після здачі ними першого виконаного завдання. У такому ж порядку вносяться записи в трудові книжки працівників, які вже мають ці книжки.

Робота вдома допускається лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також професійні навички або можуть бути навчені цих навичок для виконання певних робіт. Обстеження житлово-побутових умов громадян, що виявили бажання працювати вдома, проводиться комісією, утворенню роботодавцем, за участю представників профспілкового органу.

Роботодавець надає в безкоштовне користування надомників устаткування, інструменти і пристосування, своєчасно здійснює їх ремонт. У тих випадках, коли надомник використовує свої інструменти і механізми, йому виплачується за їх знос (амортизацію) компенсація в порядку, встановленому законодавством.

За погодженням сторін надомникові можуть відшкодуватися й інші витрати, пов'язані з виконанням для підприємства роботи вдома (електроенергія, вода тощо).

Оплата праці надомників провадиться за кінцевими результатами, встановленими підприємством, з яким укладений трудовий договір про надомну роботу (Див. *Постанову Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС „Положення про умови праці надомників”*).

Трудові договори з суміщення професій (посади). Суміщення професій

(посади) є виконання на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, з доплатою за суміщення професій (посад) або за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Суміщення професій (посад) є додатковою умовою трудового договору. Ця умова встановлюється за угодою сторін трудового договору. Працівникам за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника провадиться доплата.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі (*ст. 105 КЗпП України*).

Трудові договори, що укладаються за конкурсом. Особливим порядком підбору працівників на посади є конкурс, який дозволяє відбирати на заняття певної посади кращого з претендентів. При конкурсі право підбору працівників належить не керівнику підприємства, а колективному органу, який таємним голосуванням вирішує питання, хто з претендентів на посаду найбільш відповідає вимогам цієї посади.

Конкурс це змагання, яке має на меті виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів). Заміщення певних посад здійснюється обранням за конкурсом. Без акту обрання на посаду укладання трудового договору на заміщення вакантної посади не допускається.

Конкурсний порядок заміщення посад практикується в науково-дослідних установах, театральних-видовищних організаціях. На конкурсній основі приймаються державні службовці (*„Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців”, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. №246*), державні службовці, які виконують дипломатичні або консульські функції в Україні або за кордоном (*„Про затвердження Порядку проведення конкурсу для прийняття на дипломатичну службу” затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 16.11.2002 р. № 1754*), керівники вищих навчальних закладів (*„Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу”, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 05.12.2014 р. № 726*). Призначення керівників державних суб'єктів господарювання (державних підприємств, господарських товариств, єдиним засновником та учасником яких є держава) здійснюється за результатами конкурсного відбору та укладення з ними контрактів (*„Про проведення конкурсного відбору керівників державних суб'єктів господарювання” затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 03.09.2008 р. № 777*).

Але обрання за конкурсом – це ще не укладення трудового договору, а лише підстава для його укладення. Керівник підприємства за наявності процедурних порушень порядку проведення конкурсу може скасувати його результати і призначити новий конкурс.

Трудові спори – це передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу розбіжності, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу

встановлення умов праці, укладення трудового договору, застосування норм трудового законодавства. Трудові спори розрізняють за своїм суб'єктивним складом (індивідуальні і колективні), характером розбіжностей (позовні і непозовні) і порядком розгляду (загальний, судовий і спеціальний) (*Див. індивідуальні трудові спори та колективний трудовий спір (конфлікт)*).

У

Укладення трудового договору. Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (*ст. 24 КЗпП України*).

Повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів:

- засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;

- на паперових носіях разом з копією в електронній формі;

- на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

Інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (Див. *Постанову КМ України „Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу”*).

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором .

Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці та соціальної політики (*ст. 42 ЗУ „Про охорону праці”*).

Ф

Формальне професійне навчання працівників. Формальне професійне навчання працівників – 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 (ст.1 ЗУ „Про професійний розвиток працівників”).

Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах.

За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка (п. 6 ст.6 ЗУ „Про професійний розвиток працівників”).

Форми виплати заробітної плати. Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України (ст. 23 ЗУ „Про оплату праці”).

Формування вимог найманих працівників, профспілок у разі виникнення конфліктної ситуації. Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються:

- у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

- у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) – конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців (ст. 4 ЗУ „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)”).

Ч

Час відпочинку – це час, протягом якого працівник вільний від виконання своїх трудових обов'язків і який використовується працівником на власний розсуд (*Трудове законодавство України в схемах: Навч. Посіб./ Колектив авторів: За заг. ред. В.П. Пастухова. – К. : Магістр – XXI сторіччя, 2005. – С.106*).

Часткове безробіття – вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин (ст. 1 ЗУ „Про зайнятість населення”).

Чергування – це перебування працівника на підприємстві за розпорядженням роботодавця до початку чи після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові (неробочі) дні для оперативного розв'язання невідкладних питань, які не входять в коло трудових обов'язків за трудовим договором. Чергування працівників на підприємствах, в установах і в організаціях після закінчення робочого дня, у вихідні і святкові дні можуть застосовуватися у виняткових випадках і лише за згодою профспілкового органу. Не допускається залучати працівників до чергувань частіше одного разу на місяць. Чергові не повинні виконувати обов'язків щодо перевірки перепусток, обов'язків сторожів, прибирання приміщень і прийняття пошти. Тривалість чергування або роботи разом з чергуванням не може перевищувати нормальної тривалості робочого дня. Чергування у вихідні й святкові (неробочі) дні компенсуються наданням іншого часу відпочинку тієї ж тривалості, що й чергування, у найближчі десяти днів. До чергувань не залучаються особи, які не можуть бути залучені до надурочних робіт (*Див. Постанову Секретаріату ВЦРПС „Про чергування на підприємствах і в установах”*).

Член профспілки – особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески (ст. 1 ЗУ „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”).

Ш

Штатний розпис – це документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати й посадові оклади працівників. Штатний розпис містить найменування посад, чисельність персоналу і оклади по кожній посаді (*Юридичний словник. Видання друге, перероблене і доповнене / За редакцією Б. М. Бабія, Ф. Г. Бурчака, В. М. Корецького, В. В. Цветкова. – К.: Українська Радянська Енциклопедія, 1983. – С.836*).

Щ

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) 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;

2) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (*ст. 8 ЗУ „Про відпустки”*).

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці. Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається 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.

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій статті 7 Закону України „Про відпустки”, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах (*ст. 7 ЗУ „Про відпустки”*).

Щорічна основна відпустка. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (*ст. 6 ЗУ „Про відпустки”*).

**СПИСОК НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ
ВИКОРИСТАНИХ У НАВЧАЛЬНОМУ ВИДАННІ**

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144.
2. Кодекс законів про працю України. – К.: Україна, 1996. – 125 с.
3. Кодекс торговельного мореплавства України від 23.05.1995 р. № 176/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 47. – Ст. 349.
4. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. № 5403-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013 р. – № 34-35. – Ст. 458.
5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96 ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996 р. – № 30. – Ст. 141.
6. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29 січня 2003 р. № 23) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uazakon.com/big/text960>.
7. Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.12.2014 р. № 726 // Офіційний вісник України. – 2002 – № 47. – С. 2142.
8. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 р. № 16 // Відомості Верховної Ради України. – 1998 р. – № 23. – Ст.121.
9. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. № 2801-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст.19.
10. Перелік категорій і посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.07.97 р. № 764 // Офіційний вісник України. – 1997 р. – № 29. – С. 59.
11. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність: Наказ Міністерства праці України від 12.05.1996. – № 43. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>.
12. Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 15. 02.2002 р. №169 // Офіційний вісник України. – 2002 р. – № 8. – С. 351.
13. Положення про умови праці надомників: Постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
14. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. №1232. // Офіційний вісник України. – 2011. – № 94. – Ст. 3426.

15. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 р. № 5076-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.
16. Про альтернативну (невійськову) службу Закон України від 12.12.1991 № 1975-XII // Офіційний вісник України. – 1992. – № 15. – Ст. 188.
17. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06.06.1995 р. № 21 // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.
18. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.
19. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96 ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 2. – Ст. 4.
20. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
22. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 р. № 255 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 9. – Ст. 351.
23. Про громадські об'єднання : Закон України від 22.03.2012 р. № 4572 – VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 1. – Ст. 1.
24. Про Державне бюро розслідувань: Закон України від 12.11.2015 р. № 794-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 6. – Ст. 55.
25. Про державні нагороди в Україні: Закон України від 16.03.2000 р. № 1549-III // Офіційний вісник України. – 2000. – № 15. – Ст. 587.
26. Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб: Закон України від 04.03.1998 р. № 16 // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 35. – Ст. 236.
27. Про Державну програму приватизації: Закон України від 13.01.2012 № 4335-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 466.
28. Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон: Закон України від 13.10.1992 р. № 2673-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 50. – Ст. 676.
29. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.
30. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
31. Про залізничний транспорт: Закон України від 04.07.1996 № 273/96 ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 40. – Ст. 183.

32. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Мінпраці України; Мінюстиції України, Мінсоцзахисту України від 29.07.1993 р. № 58 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

33. Про затвердження переліку професійних захворювань: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 р. № 1662 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 45. – Ст. 1940.

34. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості: Наказ Міністерства соціальної політики України від 20.01.2015 р. № 41 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 12. – С. 338.

35. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 р. № 1052 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 102. – Ст. 3514.

36. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 р. № 11 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/116-96-%D0%BF>.

37. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>.

38. Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 р. № 175 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 23. – Ст. 776.

39. Про затвердження Порядку проведення конкурсу для прийняття на дипломатичну службу: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11.2002 р. № 1754 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 47. – С. 2142.

40. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних: Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 31.05.2013 р. № 318/655 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 51. – С. 1859.

41. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 р. № 45 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 3. – Ст. 105.

42. Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання: Закон України від 14.01.1998 р. № 1598 // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 22. – Ст. 115.

43. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2/ № 2-3. – Ст. 11.

44. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України від 14.02.1992 р. № 2114-XII-W // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 20. – Ст. 272.

45. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

46. Про комітети Верховної Ради України: Закон України від 04.04.1995

№116/95-ВР // Відомості Верхової Ради України. – 1995. – №19. – Ст.134.

47. Про концесії: Закон України від 16.07.1999 р. № 997-ХІV // Відомості Верхової Ради України. – 1999. – № 41. – Ст. 372.

48. Про культуру: Закон України від 14.12.2010 р. № 2778-VI // Відомості Верхової Ради України. – 2011. – № 24. – Ст. 168.

49. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 р. №5 86-ХІV // Відомості Верхової Ради України. – 1999. – № 20. – Ст. 190.

50. Про наукову та науково-технічну діяльність Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII р. // Відомості Верхової Ради України. – 2016. – № 3. – Ст. 25.

51. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14.10.2014 р. № 1698-VII // Відомості Верхової Ради України. – 2014. – № 47. – Ст.2051.

52. Про Національний банк України: Закон України від 20.05.1999 р. № 679-ХІV // Відомості Верхової Ради України. – 1999. – № 29. – Ст. 238.

53. Про Національну гвардію України: Закон України від 13.03.2014 р. № 876-VII // Відомості Верхової Ради України. – 2014. – № 17. – Ст. 594.

54. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII// Відомості Верхової Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.

55. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верхової Ради України. — 1995 – № 17. – Ст. 121.

56. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 № 1060-ХІІ // Відомості Верхової Ради України. — 1991 – № 34. – Ст. 451.

57. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ // Відомості Верхової Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

58. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р. № 37 // Відомості Верхової Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.

59. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верхової Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

60. Про Перелік посад, приписаних до дипломатичних рангів України: від 26.03.2002 р. № 30 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 29. – Ст.1350.

61. Про Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 400/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 29. – Ст.1235.

62. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. №13 // Відомості Верхової Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

63. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413// Офіційний вісник України. – 2015. – № 50. – Ст. 1612.

64. Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова

Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 р. № 992 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 10 жовтня.

65. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992. – № 442. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>

66. Про поштовий зв'язок: Закон України від 04.10.2001 р. № 2759-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 6. – Ст. 39

67. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 із змінами, внесеними згідно з Постановами Пленуму Верховного Суду України № 4 від 01.04.1994 р., № 18 від 26.10.1995 р., № 15 від 25.05.1998 р. // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України в цивільних справах та з загальних питань. – Х.: „Одиссей”, 2003. – С. 220.

68. Про проведення конкурсного відбору керівників державних суб'єктів господарювання державного сектору економіки : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.09.2008 р. № 777 // Урядовий кур'єр. – 2008. – 24 вересня – № 177.

69. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.

70. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1095 – XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

71. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.

72. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.06.1993 р. № 245 // ЗП України. – 1993. – № 9. – Ст. 184.

73. Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 р. № 2229-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 382.

74. Про споживчу кооперацію: Закон України від 10.04.1992 р. № 2265-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 30. – Ст. 414.

75. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.

76. Про статус і соціальний захист громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02. 1991 р. № 796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 16. – Ст. 200.

77. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 р. № 4. // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України в цивільних справах та з загальних питань. – Х.: „Одиссей”, 2003. – С. 249.

78. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за ра-

хунок бюджетних коштів: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 р. № 98. // Офіційний вісник України. – 2011. – № 11. – Ст. 488.

79. Про телекомунікації: Закон України від 18.11.2003 р. № 1280-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 12. – Ст. 155.

80. Про Товариство Червоного Хреста України: Закон України від 28.11.2002 р. № 330-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 5. – Ст. 47.

81. Про товарну біржу: Закон України від 10.12.1991 р. № 1956-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 10. – Ст. 139.

82. Про угоди про розподіл продукції: Закон України від 14.09.1999 р. № 1039-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 44. – Ст. 391.

83. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. № 310-09 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.

84. Про умови праці тимчасових робітників службовців: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. № 311-09 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>.

85. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 р. № 973-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 363.

86. Про фізичну культуру і спорт: Закон України від 24.12.1993 р. № 3808-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 14. – Ст. 80.

87. Про чергування на підприємствах і в установах: Постанова Секретаріату ВЦРПС від 02.04.1954 . – № 233 // <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-54>.

88. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпуски за особливий характер праці: Наказ Мінпраці та соціальної політики від 10.10.1997 р. № 7 // Праця і зарплата. – № 23, грудень. – 1997.

СПИСОК НАВЧАЛЬНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник. Курс лекцій. / М.Д. Бойко. – К.Ж „Олан”, 2002. – 335 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Навч. посіб. / Н.Б. Болотіна – К.: Знання, 2008. – 375 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. / Н.Б. Болотіна – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
4. Великий енциклопедичний юридичний словник / За редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ „Видавництво „Юридична думка”, 2007. – 992 с.
5. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. / В.С. Венедиктов – Харьков: Консум, 2004. – 304 с.
6. Грузінова Л.П. Короткін В.Г. Трудове право України: Навчальний посібник. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін – К.: МАУП, 2003. – ч.2. – 136с.
7. Карлицький С.М. Трудове право України: Навч. посіб. / С.М. Карлицький – К.: Прецедент, 2004. – 216 с.
8. Натовська К.Б., Пастухов В.П., Тищенко О.В., Черноус С.М. Трудове право України: порядок ведення та оформлення кадрових документів: Навчальний посібник / Під загальною редакцією В.П. Пастухова. – К. : Алерта, 2005. – 280 с.
9. Основи трудового права України: Курс лекцій / За ред. доктора юридичних наук, професора П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., виправл. ідоп. – Львів: „Магнолія плюс”, 2004. 238 с.
10. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич та ін.; За заг. Ред. А.С. Мацка. – К.: МАУП, 2005, – 176 с.
11. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. - Харків: Консум, 1998. – 479 с.
12. Процевский А.И. Гуманизм норм советского трудового права. / А. И. Процевский. – Х. : Вища школа, 1982. – 149 с.
13. Трудове законодавство України в схемах: Навч. посіб. / Колектив авторів: За заг. ред. В.П. Пастухова. – К.: Магістр – ХХІ сторіччя, 2005. – 376 с.
14. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В.Баранюк, С.В. Дріжчана та ін. [за заг. ред. Н.М. Хуторян]. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с. .
15. Трудове право України: Академічний курс: Підруч для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / :П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак , З.Я. Козак та ін.;За ред.. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім „Ін Юре”, 2006. – 544 с.
16. Трудове право України: Підручник. [авт. кол.: Т.А. Занфірова, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко]. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
17. Трудові спори: Навч.посіб. / За заг. ред. В.П. Пастухова; Л.П. Грузінова, М.Л. Смолярова, В.П. Пастухов, Ю.М. Щотова. – К.: Магістр-ХХІ сторіччя, 2005. – 272 с.

18. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Издание четвертое, переработанное и дополненное / Под.ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2005. – 592с.

19. Юридичний словник. Видання друге, перероблене і доповнене / За редакцією Б. М. Бабія, Ф. Г. Бурчака, В. М. Корецького, В. В. Цветкова. – К.: Українська Радянська Енциклопедія, 1983. – 844 с.

АЛФАВІТНИЙ ПОКАЖЧИК ПОНЯТЬ ТА ТЕРМІНІВ

- Аморальний проступок 4
- Атестація працівників 4
- Атестація робочих місць за умовами праці 4
- Безробітний 5
- Безробіття 5
- Вакансія 5
- Ваучер 5
- Види забезпечення та види соціальних послуг (незайнятим громадянам) 6
- Визначення розміру матеріальної шкоди 7
- Випробування при прийнятті на роботу 7
- Вихідна допомога 8
- Вихідні дні 9
- Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні 10
- Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці 11
- Відпустка 11
- Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін 11
- Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку 11
- Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку 13
- Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами 13
- Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі 13
- Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах 14
- Відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах 14
- Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням 14
- Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини 14
- Відрядження 14
- Відрядна система оплати праці 16
- Відсторонення від роботи 16
- Відшкодування збитків, заподіяних страйком 17
- Відшкодування юридичним, фізичним особам і державі збитків, завданих порушенням вимог з охорони праці 17
- Вільно обрана зайнятість 17
- Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів 17
- Гарантії для працівників, обраних на виборні посади 18
- Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей 19
- Гарантійні і компенсаційні виплати 19
- Гострі професійні захворювання і гострі професійні отруєння 21
- Громадське об'єднання 21
- Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці 22

Громадські роботи	22
Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки	23
Державна служба зайнятості	24
Державне регулювання оплати праці	25
Державний нагляд за охороною праці	25
Державні нагороди України	25
Джерела коштів на оплату праці	29
Дисциплінарна відповідальність	29
Дисциплінарні стягнення за порушення трудової дисципліни	29
Добровільні об'єднання громадян, працівників і спеціалістів з охорони праці	30
Довідка про роботу та заробітну плату	30
Договірне регулювання оплати праці	31
Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи	31
Додаткова заробітна плата	31
Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов	31
Загальнообов'язкове державне соціальне страхування	32
Загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	33
Зайнятість	33
Заохочення за особливі трудові заслуги	34
Заохочення за успіхи в роботі	34
Заробітна плата	34
Заходи щодо охорони праці	35
Збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні	35
Зміна істотних умов праці	35
Індексація заробітної плати	36
Індивідуальні трудові спори	36
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	37
Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність	37
Колективний договір і угода	37
Колективний трудовий спір (конфлікт)	39
Комісія з питань охорони праці підприємства	39
Комісія з розслідування нещасного випадку	40
Комісія по трудових спорах	41
Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати	43
Конкурентоспроможність працівника	43
Контракт	43
Матеріальна відповідальність працівників	47
Медико-соціальна експертиза	48
Міжнародна організація праці	50

- Мінімальна заробітна плата 51
- Молодий працівник 52
- Молодіжні громадські організації 52
- Молодіжні трудові загони 52
- Молодіжні центри праці 52
- Молодь, молоді громадяни 52
- Моральна шкода 52
- Навчання з питань охорони праці 53
- Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю 54
- Надурочні роботи 54
- Національна служба посередництва і примирення 55
- Незалежний посередник 56
- Ненормований робочий день 56
- Неповна зайнятість 57
- Неповний робочий час 57
- Неформальне професійне навчання працівників 57
- Нещасний випадок 57
- Нове робоче місце 58
- Нормальна тривалість робочого часу 59
- Нормальні умови праці 59
- Норми праці 59
- Обмежена матеріальна відповідальність працівників 59
- Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати 60
- Обмеження щодо використання праці жінок 60
- Обов'язки власника або уповноваженого ним органу 61
- Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці 61
- Обов'язки працівників 61
- Обов'язки роботодавця у сфері охорони праці 61
- Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій 62
- Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку 63
- Оплата праці за сумісництвом 64
- Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях 64
- Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету 64
- Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації 65
- Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника 65
- Оплата роботи в надурочний час 65
- Оплата роботи у святкові і неробочі дні 65
- Органи державного нагляду за охороною праці 66
- Органи державного управління охороною праці 66
- Організації профспілки 66
- Організація громадських робіт 66
- Основна заробітна плата 67
- Основне місце роботи 67

- Особи працездатного віку 67
- Особливості праці неповнолітніх 67
- Особливості праці осіб зі зниженою працездатністю 69
- Особливості праці працівників, які поєднують роботу з навчанням 71
- Охорона праці 75
- Первинна організація профспілки 75
- Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці 75
- Переведення на іншу роботу 76
- Переведення на легшу роботу 76
- Переведення на роботу в іншу місцевість 77
- Переведення на роботу на інше підприємство, установу, організацію 78
- Переміщення на інше робоче місце 79
- Перенесення щорічної відпустки 80
- Перерва для відпочинку і харчування 81
- Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку 81
- Перерви для годування дитини 81
- Перерви між змінами 81
- Перше робоче місце 82
- Підвищена матеріальна відповідальність 82
- Підстави припинення трудового договору 83
- Підсумований облік робочого часу 84
- Підтвердження кваліфікації працівників 84
- Підходяща робота 84
- Повна матеріальна відповідальність 85
- Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації 86
- Поділ робочого дня на частини 88
- Поділ щорічної відпустки на частини. Відкликання з відпустки 88
- Поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення 88
- Порядок вивільнення працівників 89
- Порядок визначення розцінок при відрядній оплаті праці 90
- Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки 90
- Порядок надання щорічних відпусток 91
- Порядок обчислення середньої заробітної плати 93
- Порядок оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком 93
- Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку 93
- Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції) 93
- Порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником 94
- Посвідчення застрахованої особи в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування 94
- Права працівників у сфері охорони праці 94
- Правила внутрішнього трудового розпорядку 96
- Працевлаштування 96

- Працевдатні особи 96
- Працівник 97
- Премія 97
- Примирна комісія 97
- Прогул 97
- Продуктивна зайнятість 98
- Простій 98
- Професійна спілка (профспілка) 98
- Професійне захворювання 98
- Професійне навчання 98
- Професійне навчання безробітних у роботодавця 98
- Профспілковий орган 99
- Профспілковий представник 99
- Робота змінами 100
- Роботодавець 100
- Робочий тиждень та тривалість щоденної роботи 100
- Робочий час 100
- Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах 100
- Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника 102
- Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу 102
- Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) 104
- Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) 105
- Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника 105
- Розмір допомоги по тимчасовій непрацевдатності 106
- Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій 107
- Святкові і неробочі дні 108
- Сезонні роботи 109
- Система акордної оплати праці 109
- Скорочена тривалість робочого часу 109
- Служба охорони праці на підприємстві 110
- Соціальний захист у разі настання безробіття 111
- Соціальні відпустки 111
- Спеціальне розслідування нещасних випадків 111
- Статути і положення про дисципліну 111
- Сторони колективного трудового спору (конфлікту) 111
- Страйк 112
- Строк випробування при прийнятті на роботу 115
- Строк дії норм праці 115

- Строки розрахунку при звільненні 115
- Строки трудового договору 115
- Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати 116
- Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні 116
- Тарифна система оплати праці 116
- Творча відпустка 117
- Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою 117
- Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором 118
- Тимчасові працівники 118
- Тривалість роботи в нічний час 119
- Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів 119
- Трудова дисципліна 119
- Трудова книжка 120
- Трудова міграція 120
- Трудовий арбітраж 120
- Трудовий договір 121
- Трудовий договір з молодими фахівцями 121
- Трудовий договір про роботу за сумісництвом 122
- Трудовий колектив підприємства 124
- Трудові договори з громадянином, який проходить альтернативну службу 124
- Трудові договори з державними службовцями 126
- Трудові договори з надомниками 127
- Трудові договори з суміщення професій (посади) 127
- Трудові договори, що укладаються за конкурсом 128
- Трудові спори 128
- Укладення трудового договору 129
- Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці 130
- Формальне професійне навчання працівників 130
- Форми виплати заробітної плати 131
- Формування вимог найманих працівників, профспілок у разі виникнення конфліктної ситуації 131
- Час відпочинку 132
- Часткове безробіття 132
- Чергування 132
- Член профспілки 132
- Штатний розпис 132
- Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці 133
- Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці 133
- Щорічна основна відпустка 133

ЗМІСТ

Передмова.....	3
Словник.....	4
Список нормативно-правових актів використаних у навчальному виданні....	134
Список навчальної літератури.....	140
Алфавітний покажчик понять та термінів.....	142

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

ДОВІДКОВЕ ВИДАННЯ

Марина Леонідівна Смолярова

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

Словник-довідник

Комп'ютерна верстка: М.Л. Смолярова

Технічний редактор: Я.О. Зайцева

Дизайн обкладинки та оригінал-макет: М.Л. Смолярова

Підписано до друку «__» __.2016 р.

Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк лазерний. Гарнітура Times

Ум. друк. арк. __; Наклад __ прим.; Зам. ____.

Віддруковано з оригінал-макету

Видавництво ТОВ РВА «Просвіта»

69002, Запоріжжя, пр. Соборний, 75

Тел. (061) 787-59-12; 289-20-83; 289-20-84

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи

Серія ДК № 417 від 12.04.2001 р.