

Міністерство внутрішніх справ України
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК
З ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
УКРАЇНИ**

Укладач Л. В. Можечук

Дніпро
2023

УДК 349.2/3

Т 35

*Рекомендовано до друку Навчально-методичною радою
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ (протокол № 3 від 29.11.2022)*

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Сіроха Д. І., доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, доцент;

Золотухіна Л. О., професор кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор.

Т 35 Термінологічний словник з трудового права та права соціального забезпечення України / Уклад. Л. В. Можечук.
Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2023. 152 с.

ISBN 978-617-8035-08-2

Термінологічний словник розраховано на науково-педагогічних працівників, науковців, здобувачів вищої освіти, практичних працівників, юристів, а також всіх хто цікавиться проблемами трудового права та права соціального забезпечення України.

Запропонований словник може бути використаний при викладанні профільних дисциплін здобувачам вищої освіти юридичних спеціальностей, що в свою чергу полегшить засвоєнню основних правових понять майбутніми фахівцями.

Термінологічний словник містить найважливіші терміни, які широко використовуються в юридичній практиці. При розкритті понять використанні нормативно-правові акти України, навчальні, навчально-методичні та наукові видання.

ISBN 978-617-8035-08-2

© Можечук Л. В., 2022

© ДДУВС, 2023

А	І	Т
Б	Ї	У
В	Й	Ф
Г	К	Х
Ґ	Л	Ц
Д	М	Ч
Е	Н	Ш
Є	О	Щ
Ж	П	Ь
З	Р	Ю
И	С	Я

ЗМІСТ

Вступ	5
Алфавітний покажчик термінів	7
Словник термінів	21
Список використаної літератури	143

ВСТУП

В умовах соціально-економічних процесів, які відбуваються в державі значне місце посідає соціальна функція, яка в свою чергу полягає у гарантуванні державою соціальної безпеки громадян, створення умов для повної реалізації прав на працю, достатній життєвий рівень. Соціальний захист населення посідає провідне місце, оскільки він разом з показниками індексу людського розвитку є своєрідним індикатором соціального прогресу.

Трудове право та право соціального забезпечення України в сьогоденні умовах є одними із провідних галузей системи національного права. Конституція України встановила право громадян на працю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується та право на соціальний захист, що передбачає забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин тощо. Держава створює всі необхідні умови для реалізації громадянами права на працю, права на соціальне забезпечення та гарантує рівні можливості щодо їх реалізації.

Порівнюючи трудове право та право соціального забезпечення з іншими галузями національного права, вони мають певні специфічні риси, що в свою чергу пов'язано з особливостями правовідносин, які вони регулюють.

Термінологічний словник підготовлено з метою сприяння формування у здобувачів вищої освіти юридичних спеціальностей цілісного уявлення про сферу трудових відносин та відносин у сфері соціального забезпечення.

Видання містить найважливіші терміни, які широко використовуються в юридичній практиці. При розкритті понять використанні нормативно-правові акти України, навчальні, навчально-методичні та наукові видання.

До структури словника включені принципи трудового права та права соціального забезпечення, а також терміни, які використовуються у законодавстві та регулюють суспільні

відносини у вищезазначених сферах. Матеріали зазначені у словнику відповідають навчальним дисциплінам – «Трудове право» та «Право соціального забезпечення».

Терміни у словнику розміщені в алфавітному порядку, їх визначення подано українською мовою. Словник містить термінологічний покажчик, що значно полегшує користувачеві знаходження необхідних термінів у виданні. В кінці видання подається список використаної літератури.

Запропонований словник може бути використаний при викладанні профільних дисциплін здобувачам вищої освіти юридичних спеціальностей, що в свою чергу полегшить засвоєння основних правових понять майбутніми фахівцями.

Видання розраховане на науково-педагогічних працівників, науковців, здобувачів вищої освіти, практичних працівників, юристів, а також всіх хто цікавиться проблемами трудового права та права соціального забезпечення України та має за мету сприяти одержанню системних знань, необхідних для фахівців у їх практичній діяльності.

АЛФАВІТНИЙ ПОКАЖЧИК ТЕРМІНІВ

А

Адаптація працівника	21
Адвокат	21
Аморальний проступок	21
Атестація працівників	22
Атестація робочих місць	22
Акти соціального партнерства	22
Активна кадрова політика	23
Актуарні розрахунки	23
Аудит персоналу (кадровий)	23

Б

Багатодітна сім'я	24
Базові центри зайнятості	24
Безперервний трудовий стаж	24
Безробіття	24
Безробітний	24
Безпосередній керівник робіт	25
Безпритульна особа	25
Безстроковий трудовий договір	25
Бенефіціар	25
Благодійність (доброчинність)	26
Благодійник	26
Боржник	26
Бюджет	26
Бюджетна система України	27
Бюджетний процес	27

В

Важкість праці	27
Вакансія	27
Валова продукція	27
Ваучер	28
Вибір професії	28
Визначення розміру шкоди	28

Вимоги до персоналу	28
Вимушений прогул	28
Випадкова зайнятість	29
Випробування	29
Виробничий стаж	29
Виробнича функція трудового права	30
Вихідні дні	30
Вихідна допомога	31
Виховна функція трудового права	31
Відновлювальні роботи	31
Відпустка	31
Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін	31
Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку	31
Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами	32
Відпустка при народженні дитини	32
Відсторонення працівника від роботи	33
Вільно обрана зайнятість	33
Військовослужбовець	33
Військовозобов'язані	33
Внутрішній трудовий розпорядок	34
Волонтерство або волонтерська діяльність	34

Г

Галузеві принципи трудового права	34
Гарантії трудових прав працівників	34
Гарантійні виплати	35
Гарантійні доплати	35
Галузева угода	35
Генеральна угода	35
Гнучкий режим робочого часу	36
Гостре професійне захворювання (отруєння)	36
Громадські роботи	36
Груповий нещасний випадок	37
Гуманітарна допомога	37

Д

Державний нагляд за дотриманням законодавства про працю та охорону праці	36
Державні нагороди України	37

Державне регулювання зайнятості	38
Державне регулювання соціальних процесів	38
Державна служба	38
Державна служба зайнятості	39
Державний службовець	39
Державні соціальні гарантії	39
Державні соціальні стандарти	39
Державні соціальні стандарти для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також осіб із їх числа	40
Державне соціальне забезпечення	40
Державні соціальні стандарти	40
Джерела трудового права	40
Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям	40
Державна соціальна допомога особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю	41
Дисциплінарна відповідальність	41
Дисциплінарне звільнення	41
Дисципліна праці	41
Дисциплінарний проступок	42
Дисциплінарний проступок на водному транспорті	42
Дисциплінарне стягнення	42
Дистанційна робота	42
Диференціація	43
Дієдатність	43
Ділова оцінка персоналу підприємства	43
Довічна обумовлена пенсія	43
Довічна пенсія (ануїтет)	43
Довічна пенсія з установленим періодом	44
Догана	44
Договір про надання соціальних послуг	44
Договірне регулювання оплати праці	44
Додаткова заробітна плата	45
Донори гуманітарної допомоги	45
Допомога	45
Допомога по вагітності та пологах	46
Дотації	46
Дохід національний	46
Дохід неоподаткований	46
Дохід номінальний	46
Дохід у матеріальній формі	47

Е

Економічні гарантії	47
Економічна зайнятість	47
Економічно активне населення	47
Ефективність трудової діяльності	47
Експертиза тимчасової непрацездатності	48
Епідемія	48

Є

Єдність з питань праці	48
Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	48

З

Забезпечення безпечності продукції	49
Загальні збори найманих працівників	49
Загальнообов'язкове державне соціальне страхування	49
Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття	50
Загальноправові принципи трудового права	50
Загальні принципи пенсійного забезпечення	50
Загальна частина трудового права	50
Загальна трудова правосуб'єктність	51
Зайнятість	51
Заміщення	51
Заохочення	52
Запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)	52
Зареєстрований безробітний	52
Заробітна плата	52
Застрахована особа	53
Захист трудових прав	53
Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин	53
Законні представники	54
Запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)	54
Зберігач	54
Зміна істотних умов праці	54

Змінна робота	55
Зміст суб'єктивного права на працю	55
Зміст трудового договору	55
Змішані принципи	55
Зобов'язальні умови	56
Зупинення (скорочення) діяльності	56

I

Ідеологічні гарантії	56
Інвалідність	57
Інвестиційний дохід	57
Інвестиційний прибуток	57
Індексація грошових доходів населення	57
Індекс споживчих цін	58
Індивідуальне припинення трудових правовідносин	58
Іноземні високооплачувані професіонали	58
Іноземні іт-професіонали	58
Іноземний найманий працівник	59
Іноземний працівник творчої професії	59
Інститут організації зайнятості і працевлаштування	59
Інститут трудового договору	59
Інститут робочого часу та часу відпочинку	59
Інститут оплати праці	60
Інститут трудової дисципліни	60
Інтенсивність праці	60
Інформаційні умови	60
Інформаційне забезпечення системи запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)	60

K

Кадрова політика	61
Кадрова реформа	61
Карантин	61
Кар'єра	61
Коефіцієнт страхового стажу	62
Колектив	62
Колективний договір	62
Колективні переговори	63
Колективна матеріальна відповідальність	63

Колектив працівників	63
Колективні суб'єкти трудового права	63
Колективний трудовий спір	64
Колективне припинення трудових правовідносин (вивільнення працівників)	64
Комерційна таємниця підприємства	64
Компенсаційні виплати	64
Конвенція МОП	65
Конституційні принципи трудового права	65
Конкурс	65
Конкурентоспроможність працівника	65
Контроль	65
Конференція найманих працівників	66
Конфліктна ситуація	66
Компанія з управління активами	66
Компенсація	66
Компетенція	66
Компетенція суб'єкта нормотворчості	67

Л

Легальна зайнятість	67
Локальні нормативні акти про працю	67
Людські ресурси	68

М

Малозабезпечена сім'я	68
Матеріальна відповідальність	68
Матеріально відповідальна особа	68
Матеріальне стимулювання працівників	69
Медіація	69
Медіатор	69
Медико-соціальна експертиза	69
Метод договірної регулювання	70
Метод заохочення	70
Метод правового регулювання трудових відносин	70
Меценатство	70
Молодий працівник	70
Молодіжна громадська організація	71
Молодіжний працівник	71
Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту)	71

Міграція трудових ресурсів	72
Міжнародний договір	72
Міжнародно-правове регулювання праці	72
Міжнародна організація праці (МОП)	72
Мінімальна заробітна плата	72
Мінімальна пенсія	73
Мінімальний страховий внесок	73

Н

Набувачі гуманітарної допомоги	73
Нагляд за охороною праці	73
Надавач соціальних послуг	73
Надзвичайна ситуація	74
Надомна робота	74
Надурочні роботи	74
Найманий працівник	75
Накопичувальна система пенсійного страхування	75
Накопичувальний пенсійний рахунок	75
Накопичувальний пенсійний фонд	75
Науково-організаційна діяльність	76
Науковий працівник	76
Науково-педагогічна діяльність	76
Науково-педагогічний працівник	77
Небезпечна подія	77
Небезпечний чинник	77
Недержавний пенсійний фонд	77
Недержавне пенсійне забезпечення	78
Недержавне соціальне забезпечення	78
Незалежний посередник	78
Ненормований робочий день	78
Неповна зайнятість	79
Неповний робочий час	79
Неправомірне поведінка (правопорушення)	79
Непрацездатні громадяни	79
Непродуктивна робота	79
Нерегламентована зайнятість	80
Нещасний випадок	80
Неформальне професійне навчання працівників	80
Нормативи витрат (фінансування)	81
Нормативи доходу	81
Нормативні умови	81

Нормативний акт у сфері трудового права	81
Норми праці	81
Нормальний робочий час	82

О

Об'єднання організацій роботодавців	82
Об'єкт запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)	82
Об'єкт підвищеної небезпеки	82
Об'єкт страхування на випадок безробіття	83
Обмежена матеріальна відповідальність	83
Облік робочого часу	83
Обсяг трудової правосуб'єктності	83
Одиниця пенсійних активів	83
Одноразова виплата	84
Організація охорони праці	84
Організація праці	84
Організації профспілки	84
Організація праці на підприємстві	84
Організація роботодавців	85
Організація трудових відносин в умовах воєнного стану	85
Організаційні умови	85
Освітня діяльність	85
Основна заробітна плата	86
Основне місце роботи	86
Особи зі зниженою працездатністю	86
Особисте страхування	86
Особа з інвалідністю	86
Особа з інвалідністю з дитинства	87
Особлива частина трудового права	87
Отримувачі гуманітарної допомоги	87
Охорона праці	87
Охоронна функція трудового права	88
Оціночне поняття у трудовому праві	88

П

Педагогічна діяльність	88
Пенсія	88
Пенсійне забезпечення	89
Періодична зайнятість	89
Пенсійні виплати	90
Пенсійний вклад	90
Пенсія на визначений строк	90
Пенсійна система України	90
Пенсійна справа	90
Пенсійний контракт	91
Пенсійна схема	91
Переведення працівника за трудовим договором	91
Переведення на іншу роботу	91
Переміщення	91
Підтвердження кваліфікації працівників	92
Підвищена (кратна) матеріальна відповідальність	92
Підходяща робота	92
Повне безробіття	92
Повна зайнятість	93
Повна матеріальна відповідальність	93
Позикова (запозичена) праця	93
Показники якості соціальних послуг	93
Політичні гарантії	94
Поновлення на роботі	94
Порушення трудової дисципліни	94
Порядок укладення трудового договору	94
Посада	94
Посада державної служби	94
Початок роботи	95
Почесне звання України	95
Правомірна поведінка	95
Право соціального забезпечення	95
Правила внутрішнього трудового розпорядку	96
Право на працю	96
Правовідносини з працевлаштування	96
Правовідносини з організації та управління працею	96
Правовідносини соціального діалогу	97
Правоздатність	97
Правовий статус працівника	97
Правосуб'єктність примирної комісії	97
Працівник водного транспорту	98
Праця	98

Працевлаштування	98
Працездатні особи	99
Предмет права соціального забезпечення	99
Предмет трудового права	99
Представники застрахованих осіб	100
Представники роботодавців	100
Премія	100
Примирна комісія	100
Призупинення дії трудового договору	100
Припинення трудового договору	101
Припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства»	101
Принцип єдності і диференціації з питань праці	101
Принципи пенсійного забезпечення	102
Принципи трудового права	102
Принцип свободи трудового договору	103
Принцип свободи праці	103
Принцип заборони примусової праці	103
Принцип стабільності трудових правовідносин	103
Принцип свободи об'єднання працівників та роботодавців	103
Принцип матеріальної зацікавленості в результатах праці	104
Принцип безпеки праці	104
Прогул	104
Продуктивна зайнятість	104
Простій	104
Прожитковий мінімум	105
Професія	105
Професіограма	105
Професійне захворювання	105
Професійна стійка втрата працездатності	106
Професійна компетентність	106
Професійна орієнтація населення	106
Професійний розвиток	107
Професійне навчання	107
Профспілковий орган	107
Професійна спілка (профспілка)	107
Профспілковий представник	107
Професійний стандарт	108
Професійне навчання працівників	108
Процедурні правовідносини	108
Процесуальні правовідносини	109
Пряма дійсна шкода	109

Р

Регіональні центри зайнятості	109
Регулятивна функція трудового права	109
Регулятивно-динамічна функція трудового права	110
Регулятивно-статична функція трудового права	110
Реєстр застрахованих осіб	110
Режим робочого часу	110
Резюме	110
Реформування пенсійної системи	111
Ринок праці	111
Рівнозначна посада	111
Роботодавець	111
Робоча зміна	112
Робоче місце	112
Робочий тиждень	112
Робочий час	113
Розбіжності між сторонами соціально-трудоких відносин	113
Розірвання трудового договору	113

С

Сезонні працівники	113
Сезонні роботи	113
Система пенсійного забезпечення	114
Система трудового законодавства	114
Система суб'єктів кодифікації трудового законодавства	114
Система трудового права	114
Система науки трудового права	115
Системи оплати праці	115
Скорочений робочий час	115
Службові відрядження	115
Службова дисципліна	116
Соціальні гарантії	116
Соціальна допомога	116
Соціальний захист військовослужбовців	116
Соціальні зобов'язання держави	117
Соціальне житло	117
Соціальне партнерство	117
Соціально-психологічний клімат	118
Соціальний пакет	118
Соціальні послуги	118

Соціальне підприємництво	118
Соціальні стандарти в сфері соціального забезпечення	118
Соціальна реабілітація	119
Соціальний супровід	119
Спеціальна дисциплінарна відповідальність	119
Спеціальні принципи пенсійного забезпечення	119
Спонсорство	120
Спрощена форма працевлаштування	120
Складна форма працевлаштування	120
Складні життєві обставини	120
Солідарна система пенсійного страхування	121
Соціальні випадки	121
Соціальний діалог	121
Соціальні норми і нормативи	121
Соціальне обслуговування	122
Соціальна політика	122
Соціальна підтримка (піклування)	122
Соціальний стандарт	122
Соціальна сфера	123
Соціальна функція трудового права	123
Статус дитини-сироти та дитини, позбавленої батьківського піклування	123
Стихійне лихо	123
Стратегія соціальної політики	124
Сторони колективного договору	124
Страйк	124
Страхувальники	124
Страхові внески	125
Страхова організація	125
Страховий стаж	125
Страховий ризик	125
Страхові кошти	125
Строк дії договору	126
Строковий трудовий договір	126
Структурний підрозділ підприємства, установи, організації	126
Суб'єктно-видова правосуб'єктність	127
Суб'єкти господарювання	127
Суб'єкти трудового права	127
Суб'єктивне право	127
Сумісництво	128
Суміщення професій	128

Тарифна сітка	128
Творча відпустка	129
Територіальна угода	129
Техногенна безпека	129
Тимчасове переведення працівника на іншу роботу (зміна трудової функції)	130
Тимчасове переведення працівника на іншу роботу у разі простою	130
Тимчасове переведення працівника на іншу роботу за станом здоров'я	130
Трудовий арбітраж	131
Трудова адаптація персоналу	131
Трудова дієздатність	131
Трудовий договір	131
Трудові договори на виконання сезонних робіт	132
Трудові договори при сумісництві професій (посад)	132
Трудові договори з роботодавцем – фізичною особою	132
Трудові договори з працівниками – іноземцями (особами без громадянства)	132
Трудові договори на державну службу	132
Трудова дисципліна	133
Трудова книжка	133
Трудовий колектив	133
Трудова медіація	133
Трудова міграція	134
Трудові показники	134
Трудовий потенціал	134
Трудові правовідносини	134
Трудове право	134
Трудові спори	135
Трудова функція	136

У

Укладення трудового договору	136
Укладення колективного договору	136
Умова трудового договору про оплату праці (винагороду за працю)	136
Умова трудового договору про місце роботи	136
Умова трудового договору про момент початку роботи	137

Ф

Формальне професійне навчання працівників	137
Форма трудового договору	137
Функції трудового права	137
Фіксований час	137

Х

Хронічне професійне захворювання (отруєння)	138
---	-----

Ц

Цивільний захист	139
------------------------	-----

Ч

Часткове безробіття	139
Час відпочинку	139
Чергування	140
Член профспілки	140

Ш

Штатний розпис	140
----------------------	-----

Щ

Щорічна відпустка	140
-------------------------	-----

Ю

Юридична відповідальність	141
Юридичні гарантії	141
Юридичні вчинки в трудовому праві	141
Юридичний зміст трудових правовідносин	141
Юридичний обов'язок (в трудовому праві)	141
Юридична особа	142
Юридичний факт	142

А

АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКА

– процес його пристосування до змісту й умов трудової діяльності у безпосередньому соціальному середовищі, удосконалення ділових і особистих якостей працівника. Адаптація працівника може бути: психофізіологічна – пристосування до нових фізичних та психологічних навантажень, фізіологічних умов праці; соціально-психологічна – пристосування до відносно нового соціуму, нормам поведінки та взаємостосункам у новому колективі; професійна – доробка трудових здібностей; організаційна – засвоєння ролі та організаційного статусу робочого місця та підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління організацією.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» / Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 3).

АДВОКАТ

– фізична особа, яка здійснює адвокатську діяльність на підставах та в порядку, що передбачені Законом України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність».

Джерело: Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК

– це винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб.

Джерело: Постанова Верховного Суду України від 11.02.2015 у справі № 6-248цс14URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/42763568> (дата звернення: 20.08.2022).

АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ

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

Джерело: Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

Атестація робочих місць за умовами праці 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 у регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Джерело: Про порядок проведення атестації робочих місць: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

– це система нормативних договорів, які укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях, на основі актів трудового законодавства та у їх розвиток, з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці.

Джерело: Теоретичні засади трудового права України: підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин]; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Національний університет «Острозька академія», Навчально-науковий інститут права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с. (С. 123).

АКТИВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА

– наявність у керівництва організації обґрунтованих прогнозів її розвитку й відповідних їм методів і засобів впливу на персонал.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 3).

АКТУАРНІ РОЗРАХУНКИ

– фінансовий аналіз коротко- і довгострокових наслідків функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що містить прогноз фінансових потоків, оцінку фінансових зобов'язань, довгостроковий прогноз стану та стабільності системи, докладний аналіз коротко- і довгострокових фінансових наслідків будь-яких змін у цій системі.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

АУДИТ ПЕРСОНАЛУ (КАДРОВИЙ)

– своєрідний інструмент управління кадровими процесами, певною мірою подібний фінансовому або бухгалтерському аудиту. Сутність аудиту персоналу – оцінка відповідності кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку; діагностика причин виникнення проблем з вини персоналу, а також оцінка їхньої важливості й можливості вирішення; формулювання конкретних рекомендацій для керівництва й служби управління персоналом по їхньому усуненню.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 3).

Б

БАГАТОДІТНА СІМ'Я

– сім'я, в якій подружжя (чоловік та жінка) пере буває у зареєстрованому шлюбі, разом проживає та виховує трьох і більше дітей, зокрема кожного з подружжя, або один батько (одна мати), який (яка) проживає разом з трьома і більше дітьми та самостійно їх виховує.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 521).

БАЗОВІ ЦЕНТРИ ЗАЙНЯТОСТІ

– це неприбуткові державні установи, які належать до сфери управління Мінекономіки, та є підзвітними регіональному центру зайнятості.

Джерело: Положення про державну службу зайнятості від 16.12.2020 № 2663 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

БЕЗПЕРЕРВНИЙ ТРУДОВИЙ СТАЖ

– це тривалість останньої неперервної діяльності працівника на тому самому підприємстві, в установі, організації, в який може зараховуватися час попередньої роботи у визначеному порядку.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В. В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 230).

БЕЗРОБІТТЯ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

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.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

БЕЗПОСЕРЕДНІЙ КЕРІВНИК РОБІТ

– спеціаліст, фахівець відповідної кваліфікації, який дає завдання працівникові щодо виконання робіт, здійснює особистий контроль за ходом їх виконання і дотриманням заходів безпеки на робочих місцях.

Джерело: Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

БЕЗПРИТУЛЬНА ОСОБА

– повнолітня особа, яка проживає на вулиці, в парках, підвалах, під'їздах будинків, на горищах, об'єктах незавершеного будівництва, в інших місцях, непризначених та непридатних для проживання, зокрема жилих приміщеннях, що перебувають в аварійному стані.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 521).

БЕЗСТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

– трудовий договір, укладений на невизначений термін.

Джерело: Трудове право України: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Приходько С. Г., Меліхова О. В. К.: КНЕУ, 2003. 211 с.

БЕНЕФІЦІАР

– набувач благодійної допомоги (фізична особа, неприбуткова організація або територіальна громада), що одержує допомогу від одного чи кількох благодійників для досягнення цілей, визначених законом.

Джерело: Про благодійну діяльність та благодійні організації. Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text> (дата звернення: 11.11.2022).

БЛАГОДІЙНІСТЬ (ДОБРОЧИННІСТЬ)

– безкорисливе надання допомоги тим, хто її потребує і не є пов'язаними з благодійником.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б.І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 105).

БЛАГОДІЙНИК

– дієздатна фізична особа або юридична особа приватного права (у тому числі благодійна організація), яка добровільно здійснює один чи декілька видів благодійної діяльності.

Джерело: Про благодійну діяльність та благодійні організації. Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text> (дата звернення: 11.11.2022).

БОРЖНИК

– юридична особа або фізична особа, у тому числі фізична особа-підприємець, неспроможна виконати свої грошові зобов'язання, строк виконання яких настав.

Джерело: Кодекс України з процедур банкрутства від 18.10.2018 № 2597-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

БЮДЖЕТ

- 1) грошове вираження збалансованого розпису доходів (надходжень) і витрат (використання), що складається для підприємства на певний строк;
- 2) план формування та використання фінансових ресурсів для забезпечення завдань і функцій, які здійснюються відповідно органами державної влади, органами місцевого самоврядування протягом бюджетного періоду.

Джерело: 1. Термінологічний словник для студентів економічних спеціальностей / М. М. Бабинець. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 216 с. (С. 29); 2. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17/ed20150920#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

БЮДЖЕТНА СИСТЕМА УКРАЇНИ

– сукупність державного бюджету та місцевих бюджетів, побудована з урахуванням економічних відносин, державного і адміністративно-територіальних устроїв і врегульована нормами права.

Джерело: Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17/ed20150920#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

БЮДЖЕТНИЙ ПРОЦЕС

– регламентований бюджетним законодавством процес складання, розгляду, затвердження, виконання бюджетів, звітування про їх виконання, а також контролю за дотриманням бюджетного законодавства.

Джерело: Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17/ed20150920#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

В

ВАЖКІСТЬ ПРАЦІ

– характеристика трудового процесу, що показує переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи (серцево-судинну, дихальну та ін.), які забезпечують його діяльність.

Джерело: Термінологічний словник для студентів економічних спеціальностей / М.М. Бабинець. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 216 с.

ВАКАНСІЯ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ВАЛОВА ПРОДУКЦІЯ

– характеризує загальний обсяг виробничої діяльності підприємства та включає всю продукцію у вартісному виразі, незалежно від ступеня її готовності.

Джерело: Термінологічний словник. URL: https://pidru4niki.com/16790422/ekonomika/terminologichniy_slovník_ekonomika_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini (дата звернення: 01.10.2022).

ВАУЧЕР

– документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до цього Закону право на перепідготовку або підготовку за іншою спеціальністю, підготовку на наступному рівні освіти, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у закладах освіти чи у роботодавця.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ВИБІР ПРОФЕСІЇ

– орієнтація особистості на певну спеціальність.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 4).

ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ШКОДИ

– це процедура встановлення вартості завданих збитків з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних обставин їх нанесення.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 371).

ВИМОГИ ДО ПЕРСОНАЛУ

– якісні характеристики, яким повинен відповідати «ідеальний» працівник на певному робочому місці або на певній посаді. Вони включають його здібності, мотивації та якості.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 5).

ВИМУШЕНИЙ ПРОГУЛ

– період часу, з якого почалось порушення трудових прав працівника (незаконне звільнення або переведення на іншу роботу, неправильне зазначення формулювання причин звільнення або затримки видачі трудової книжки при звільненні) до моменту поновлення таких прав,

тобто ухвалення рішення про поновлення працівника на роботі чи визнання судом факту того, що неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника.

Джерело: Суперечливі правові висновки Верховного суду щодо обчислення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/superechlyvi-pravovi-vysnovky-verhovnogo-sudu-shhodo-obchyslennya-serednogo-zarobitku-za-chas-vymushenogo-progulu/> (дата звернення: 02.11.2022).

ВИПАДКОВА ЗАЙНЯТІСТЬ

– найбільш вразливий вид зайнятості, що об'єктивується у виконанні працівником разових робіт, в яких потреба у роботодавця виникає час від часу. В Україні випадкова зайнятість досить часто виявляється у вигляді фрілансу, проблематика якого обумовлюється тим, що з фрілансерами трудові відносини ґрунтуються або на строковому трудовому договорі чи усному договорі, близькому за змістом до строкового трудового, або ж на цивільно-правових договорах.

Джерело: Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 435 с. (С. 100).

ВИПРОБУВАННЯ

– період, який устанавлюється за угодою сторін під час укладення трудового договору з метою перевірки відповідності працівника дорученій йому роботі.

Джерело: Трудове право України: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Приходько С.Г., Меліхова О. В. К.: КНЕУ, 2003. 211 с.

ВИРОБНИЧИЙ СТАЖ

– тривалість трудової або іншої суспільно корисної діяльності, що обчислюється у встановленому порядку й спричиняє певні правові наслідки (право на пенсію, на допомогу, пільги й т. ін.). Розрізняють: загальний, спеціальний і безперервний. Загальний виробничий стаж – це сумарна тривалість трудової або суспільно корисної діяльності, що відповідно до діючих правил зараховується в стаж незалежно від перерв, що мали місце. У загальний стаж включається не тільки постійна, штатна, але й тимчасова, сезонна, позаштатна робота, робота вдома, робота по найму в окремих громадян, а також час навчання у вищому й середньому навчальному закладах і т. ін. Спеціальний

виробничий стаж – це сумарна тривалість трудової (або іншої суспільно корисної діяльності) у специфічних умовах (робота в гарячих цехах, підземна робота й т. ін.), у суворох кліматичних умовах або робота на певних посадах. Безперервний виробничий стаж – це тривалість роботи на одному підприємстві, без перерви, а також робота на різних підприємствах, якщо при переході з однієї роботи на ін. безперервність виробничого стажу зберігалася у встановленому порядку.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 5).

ВИРОБНИЧА ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

– функція, яка виявляється в нормах, спрямованих на забезпечення належної організації трудових відносин на виробництві (нормування праці, її диференціація залежно від складності, стимулювання досягнення високих результатів тощо).

Джерело: Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 21).

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 збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ВИХІДНА ДОПОМОГА

– грошова сума, що виплачується одноразово у встановлених законодавством про працю випадках у разі припинення трудового договору.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 96).

ВИХОВНА ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

– функція, що відображається в нормах про заохочення, стимулювання високопродуктивної праці, а також у нормах про дисциплінарну та матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну з вини працівника роботодавцю чи працівникові з вини роботодавця.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 18).

ВІДНОВЛЮВАЛЬНІ РОБОТИ

– комплекс робіт, пов'язаних з відновленням будівель, споруд, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, які були зруйновані або пошкоджені внаслідок надзвичайної ситуації, та відповідних територій.

Джерело: Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ВІДПУСТКА

– встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році, з оплатою або без оплати їх зі збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 96).

ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ЗГОДОЮ СТОРІН

– відпустка, яка надається за сімейними обставинами та з інших причин працівникові на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15-ти календарних днів на рік.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ ДО ДОСЯГНЕННЯ НЕЮ ТРИРІЧНОГО ВІКУ

– відпустка, яка надається за бажанням жінки після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (може бути використано повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які безпосередньо доглядають за дитиною, або особою, яка всиновила чи взяла під опіку дитину).

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ

– відпустка, яка надається на підставі медичного висновку; жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю: до пологів – 70 календарних днів; після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ВІДПУСТКА ПРИ НАРОДЖЕННІ ДИТИНИ

– це одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається працівникам, а саме: 1) чоловіку, дружина якого народила дитину; 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ

– тимчасове усунення працівника від виконання роботи за рішенням уповноважених на це органів, як правило, з одночасним припиненням виплати заробітної плати, яке може мати місце тільки у випадках, установлених законодавством.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 96).

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.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЕЦЬ

– особа, яка проходить військову службу в Національній гвардії України, військовозобов'язаний під час проходження ним навчальних (або перевірочних) і спеціальних зборів або резервіст під час проходження ним підготовки та зборів у Національній гвардії України.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 524).

ВІЙСЬКОВОЗОБОВ'ЯЗАНІ

– особи, які перебувають у запасі для комплектування Збройних Сил України та інших військових формувань на особливий період, а також для виконання робіт із забезпечення оборони держави.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 524).

ВНУТРІШНІЙ ТРУДОВИЙ РОЗПОРЯДОК

– врегульована нормами трудового права система відносин, що складається всередині трудового колективу підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, при виконанні виробничих завдань і яка забезпечує здійснення суб'єктивних прав та виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 96).

ВОЛОНТЕРСТВО АБО ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

– це добровільна, безкорислива, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється шляхом надання волонтерської допомоги.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 106).

Г

ГАЛУЗЕВІ ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА

– це система зумовлених загальноправовими і конституційними принципами положень та тенденцій правового регулювання з питань праці.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 36).

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

– це система встановлених законодавством заходів щодо врегулювання питань, що пов'язані з порушенням трудового законодавства й вирішенням трудових спорів робітників і службовців, спрямованих на захист їхніх трудових прав.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 211).

ГАРАНТІЙНІ ВИПЛАТИ

– це грошові виплати, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законодавством, колективним договором чи угодою, трудовим договором, не працював, з метою збереження доходів такого працівника.

Джерело: Трудове право. URL: https://pidru4niki.com/2015082666120/pravo/metod_trudovogo_prava (дата звернення: 03.11.2022).

ГАРАНТІЙНІ ДОПЛАТИ

– це суми, які виплачуються понад заробітну плату працівникові при скороченні робочого часу або переведенні на іншій роботи у встановлених законом випадках.

Джерело: Гарантійні виплати і доплати (Частина I). URL: http://ua.pravok.com.ua/garantyn_viplati__doplati_chastina_i (дата звернення: 03.11.2022).

ГАЛУЗЕВА УГОДА

– колективна угода, що укладається на галузевому рівні між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, органом (органами) виконавчої влади на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці), з урахуванням особливостей функціонування окремої галузі економіки (окремих галузей економіки).

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 126).

ГЕНЕРАЛЬНА УГОДА

– колективна угода, що укладається на національному рівні між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, Кабінетом Міністрів України на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці).

Джерело: Теоретичні засади трудового права України: підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин]; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права

ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с. (С. 125).

ГНУЧКИЙ РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ

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

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ГОСТРЕ ПРОФЕСІЙНЕ ЗАХВОРЮВАННЯ (ОТРУЄННЯ)

– захворювання (або смерть), що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу на працівника шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру (у тому числі інфекційні, паразитарні, алергійні захворювання).

Джерело: Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

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.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ГРУПОВИЙ НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК

– нещасний випадок, що стався одночасно з двома та більше працівниками незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм.

Джерело: Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ГУМАНІТАРНА ДОПОМОГА

– цільова адресна безоплатна допомога в грошовій або натуральній формі, що надається донорами із гуманних мотивів отримувачам гуманітарної допомоги. Її можна розглядати як форму благодійності.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 106).

Д

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ОХОРОНУ ПРАЦІ

– це діяльність уповноважених державою органів та осіб по перевірці дотримання законодавства про працю на підприємствах, в установах, організаціях всіх форм власності, які не перебувають в їхньому підпорядкуванні, без втручання в їх внутрішню господарську діяльність.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 464).

ДЕРЖАВНІ НАГОРОДИ УКРАЇНИ

– вища форма 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.

Джерело: Про державні нагороди України. Закон України від 16.03.2000 № 1549-III. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1549-14#Text> (дата звернення: 01.08.2022).

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ

– вплив органів державної влади за допомогою різноманітних засобів (форм, методів та інструментів) на розвиток соціальних відносин, умови життя та праці населення країни.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В. В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 231).

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

– це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

Джерело: Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ

– це централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

Джерело: Положення про державну службу зайнятості від 16.12.2020 № 2663 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

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.

Джерело: Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

– встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 231).

ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ

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

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 231-232).

ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ ДЛЯ ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ, А ТАКОЖ ОСІБ ІЗ ЇХ ЧИСЛА

– встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами мінімальні норми і нормативи забезпечення дітей-сиріт, дітей, які залишилися без батьківського піклування, та осіб з їх числа.

Джерело: Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Закон України

від 13.01.2005 № 2342-IV // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

– це організаційно-правова форма соціального забезпечення певних груп населення за рахунок бюджетних коштів у випадках і на умовах, передбачених законодавством.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 79).

ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ

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

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 26).

ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

– результати правотворчої діяльності органів держави, а також спільної нормотворчості працівників і власників або уповноважених ними органів у сфері застосування праці працівників.

Джерело: Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с. (С. 17).

ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ

– щомісячна допомога, яка надається малозабезпеченим сім'ям у грошовій формі в розмірі, що залежить від величини середньомісячного сукупного доходу сім'ї.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьВДУВС, 2020. 536 с. (С. 524).

ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА ОСОБАМ, ЯКІ НЕ МАЮТЬ ПРАВА НА ПЕНСІЮ, ТА ОСОБАМ З ІНВАЛІДНІСТЮ

– щомісячна державна допомога, що надається відповідно до норм Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю» у грошовій формі особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьВДУВС, 2020. 536 с. (С. 525).

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

– це зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено Кодексом законів про працю України.

Джерело: Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права.* № 2. С. 231-236 (С. 235).

ДИСЦИПЛІНАРНЕ ЗВІЛЬНЕННЯ

– це крайній захід дисциплінарного стягнення, що застосовується в установленому законом порядку з обов'язковим двотижневим попереджувальним стоком.

Джерело: Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: дис. канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05. Київ. 2011. 212 с.

ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ

– сукупність нормативно-правових приписів, які регулюють обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямованих на забезпечення належного процесу праці.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 96).

ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК

– протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 96).

ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК НА ВОДНОМУ ТРАНСПОРТІ

– порушення працівником водного транспорту дисципліни на борту судна, у порту чи на території підприємств, установ, організацій водного транспорту як у робочий, так і не у робочий час, за що законодавством передбачено застосування заходів дисциплінарної відповідальності.

Джерело: Орлова Н.Г. Особливості правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 23 с. (С. 5).

ДИСЦИПЛІНАРНЕ СТЯГНЕННЯ

– це відповідальність працівника за вчинення дисциплінарного проступку.

Джерело: Про дисциплінарні стягнення. URL: <http://profspilka.com.ua/news/pro-dystsyplinarni-styagnennya/> (дата звернення: 31.08.2022).

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА

– це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ

– це розходження в нормах праці, зумовлені істотними особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, розходженнями в суб'єктах трудових відносин, характером трудових зв'язків, кліматичними умовами і т.п.

Джерело: Горбачова К.М. Співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин. *Приватне та публічне право.* № 2. 2017. С. 41-46. (С. 41).

ДІЄЗДАТНІСТЬ

– це встановлена державою можливість особисто своїми діями здобувати для себе права й самостійно їх здійснювати, а також своїми діями створювати для себе обов'язки і самостійно нести відповідальність у випадку їх невиконання.

Джерело: Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с. (С. 22).

ДІЛОВА ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

– цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивацій і властивостей) вимогам посади або робочого місця.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 6).

ДОВІЧНА ОБУМОВЛЕНА ПЕНСІЯ

– щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя пенсіонера.

Джерело: Право соціального забезпечення : навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 525).

ДОВІЧНА ПЕНСІЯ (АНУЇТЕТ)

– пенсійна виплата за рахунок коштів, що обліковуються на накопичувальному пенсійному рахунку застрахованої особи, а у випадках, передбачених законом, - на індивідуальному пенсійному рахунку учасника недержавного пенсійного фонду, сума та порядок виплати якої визначаються в договорі страхування довічної пенсії, укладеному із страховою організацією, що сплачується особі після досягнення нею пенсійного віку, передбаченого Законом України «Про

загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», або членам її сім'ї чи спадкоємцям.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

ДОВІЧНА ПЕНСІЯ З УСТАНОВЛЕНИМ ПЕРІОДОМ

– щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя пенсіонера, але не менше ніж протягом десяти років з дня її призначення. У разі смерті пенсіонера право на отримання призначеної довічної пенсії протягом встановленого періоду мають спадкоємці, зазначені в договорі страхування довічної пенсії або визначені відповідно до Цивільного кодексу України.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 525).

ДОГАНА

– це захід морально-психологічного впливу на працівника, який носить оціночний й попереджувальний характер й чинить тим самим вплив на мотиваційний аспект поведінки працівника у майбутньому.

Джерело: Лазор І.В. Догана як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2010. № 17. С. 256-265 (С. 58).

ДОГОВІР ПРО НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

– це письмовий договір між отримувачем та надавачем соціальних послуг, який укладається на основі типової форми та є підставою для надання соціальних (не страхових) послуг.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 525).

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

– 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».

Джерело: Трудове право України: словник-довідник / Смолярова М.Л. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. 152 с. (С. 32).

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.

Джерело: Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ДОНОРИ ГУМАНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ

– юридичні та фізичні особи в Україні або за її межами, які добровільно надають гуманітарну допомогу отримувачам гуманітарної допомоги в Україні або за її межами.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 111).

ДОПОМОГА

– кошти, передбачені в бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, що надаються міськими, районними і міськрайонними центрами зайнятості та філіями регіональних центрів зайнятості роботодавцям із числа суб'єктів малого та середнього підприємництва, в тому числі фізичним особам – підприємцям, для виплати допомоги працівникам у разі втрати ними частини заробітної плати, а також фізичним особам – підприємцям, які є застрахованими особами, – у разі втрати ними частини доходу внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) діяльності через проведення заходів, передбачених карантинном та/або надзвичайною ситуацією.

Джерело: Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792 і від 22 квітня 2020 р. № 306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/635-2021-п#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ДОПОМОГА ПО ВАГІТНОСТІ ТА ПОЛОГАХ

– грошова виплата за рахунок коштів соціального страхування, яка компенсує втрату заробітної плати (доходу) працівниці за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Джерело: Словник основних термінів з трудового права та права соціального забезпечення. URL: <https://studfile.net/preview/5776748/page:18/> (дата звернення: 01.09.2022).

ДОТАЦІЇ

– це кошти, що передаються з державного бюджету місцевим бюджетам або з місцевих бюджетів вищого рівня місцевим бюджетам нижчого рівня безповоротно для збалансування їхніх доходів і видатків.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 231-232).

ДОХІД НАЦІОНАЛЬНИЙ

– новостворена у сфері матеріального виробництва вартість, що характеризує обсяг вироблених та використаних матеріальних благ і послуг за певний період часу.

Джерело: Термінологічний словник для студентів економічних спеціальностей / М. М. Бабинець. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 216 с. (С. 29).

ДОХІД НЕОПОДАТКОВАНИЙ

– частина загальної суми доходу, яка не підлягає оподаткуванню.

Джерело: Термінологічний словник для студентів економічних спеціальностей / М. М. Бабинець. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 216 с. (С. 29).

ДОХІД НОМІНАЛЬНИЙ

– дохід у грошовому вираженні, обчислений без урахування купівельної спроможності грошей, рівня цін, інфляції.

Джерело: Термінологічний словник для студентів економічних спеціальностей / М. М. Бабинець. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 216 с. (С. 29).

ДОХІД У МАТЕРІАЛЬНІЙ ФОРМІ

– грошові кошти, інша валюта, а також грошовий еквівалент вартості одержаного суб'єктом оподаткування у власність майна, що має фізичні виміри та властивості.

Джерело: Термінологічний словник для студентів економічних спеціальностей / М. М. Бабинець. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 216 с. (С. 29).

Е

ЕКОНОМІЧНІ ГАРАНТІЇ

– це економічні умови та засоби, які забезпечують особі здійснення права на соціальне забезпечення.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 60).

ЕКОНОМІЧНА ЗАЙНЯТИСТЬ

– участь працездатного населення в суспільному виробництві (включаючи сферу послуг).

Джерело: Термінологічний словник. URL: https://pidru4niki.com/16790422/ekonomika/terminologichniy_slovník_ekonomik_a_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini (дата звернення: 01.10.2022).

ЕКОНОМІЧНО АКТИВНЕ НАСЕЛЕННЯ

– це частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг.

Джерело: Термінологічний словник. URL: https://pidru4niki.com/16790422/ekonomika/terminologichniy_slovník_ekonomik_a_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini (дата звернення: 01.10.2022).

ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

– соціально-економічна категорія, що визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети, співвіднесена зі ступенем раціональності витрат використаних при цьому ресурсів.

Джерело: Базалійська Н.П., Мельничук Ю.С. Сутнісні підходи визначення ефективності трудової діяльності працівників промислового

підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Випуск № 8. 2015. 308-311 (С. 311).

ЕКСПЕРТИЗА ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ

– це комплексна оцінка порушень функціонального стану організму та інших причин, якими вона обумовлена, що визначають факт тимчасової втрати працездатності, установлення строку непрацездатності, визначення клінічного та трудового прогнозу відповідно до встановленого діагнозу.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 527).

ЕПІДЕМІЯ

– масове поширення інфекційної хвороби серед населення відповідної території за короткий проміжок часу.

Джерело: Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

Є

ЄДНІСТЬ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

– це запровадження єдиних, загальних норм, правил, стандартів з питань праці.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 43).

ЄДИНИЙ ВНЕСОК НА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

– консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 527).

З

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНОСТІ ПРОДУКЦІЇ

– комплекс заходів, що вживаються виробниками, розповсюджувачами, органами державного ринкового нагляду з метою забезпечення відповідності продукції, що введена в обіг на ринку України, загальній вимозі щодо безпечності нехарчової продукції.

Джерело: Про загальну безпечність нехарчової продукції: Закон України від 02.12.2010 № 2736-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2736-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

– правомочні зібрання найманих працівників підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу, на якому наймані працівники обговорюють питання внутрішньої діяльності і приймають колективне рішення з обговорюваних питань.

Джерело: Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnuk-terminiv> (дата звернення: 10.11.2022).

ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

– 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, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

Джерело: Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР. *Офіційний вісник України*. 1998. № 6. С. 72.

ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

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

Джерело: Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ЗАГАЛЬНОПРАВОВІ ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА

– це система зумовлених станом розвитку суспільства і держави загальних засад правового регулювання з питань праці.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 36).

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

– це принципи, на яких базується діяльність органів державної влади в цілому, в том числі й тих, які надають соціальні послуги та здійснюють пенсійне забезпечення осіб.

Джерело: Можечук Л.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників освіти в Україні: дис. док. філософії. 12.00.05. Маріуполь. 2021. 274 с. (С. 91).

ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА ТРУДОВОГО ПРАВА

– це система норм трудового права, які розкривають: мету (цілі); завдання; визначення (дефініції); коло суспільних відносин, які складають предмет правового регулювання; особливості методу правового регулювання; специфіку функцій і принципів; закономірності джерел, а також засади трудової правосуб'єктності, у тому числі трудово-правового статусу; умови і підстави виникнення, зміни і припинення правовідносин з питань праці.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 29).

ЗАГАЛЬНА ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ

– здатність особи бути учасником будь-яких трудових правовідносин.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 12).

ЗАЙНЯТІСТЬ

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

2) як економічна категорія

зайнятість населення – це сукупність економічних механізмів зайнятості фізичних осіб у різних сферах суспільного життя, що приносить їм дохід, як правило, у грошовій формі;

3) як соціальна категорія

зайнятість населення – це система соціальних гарантій у забезпеченні зайнятості фізичних осіб, виходячи з рівня життя суспільства та держави

Джерело: 1. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2021).
2. Теоретичні засади трудового права України: підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин]; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с. (С. 145).

ЗАМІЩЕННЯ

– виконання працівником разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 96).

ЗАОХОЧЕННЯ

– це публічне визнання заслуг працівників і надання їм переваг у зв'язку з досягнутими успіхами в роботі.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 351).

ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

– підготовка та реалізація комплексу правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та інших заходів, спрямованих на: врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин; проведення оцінки стану соціально-трудова відносин, пошук шляхів вирішення конфліктних ситуацій виключно в конструктивному правовому руслі; завчасне реагування на ймовірність виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), стихійних страйків та акцій соціального протесту на основі даних моніторингу (спостережень), досліджень та прогнозів з метою недопущення ескалації конфліктних ситуацій в загальнодержавних масштабах; сприяння розвитку соціального діалогу.

Джерело: Словник термінів: URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення: 10.10.2022).

ЗАРЕЄСТРОВАНІЙ БЕЗРОБІТНИЙ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ЗАРОБІТНА ПЛАТА

– це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Джерело: Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці». Закон України від 10.09.1996 № 357/96-ВР./ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-вр#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ЗАСТРАХОВАНА ОСОБА

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

Джерело: Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#n15> (дата звернення: 01.09.2022).

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ

– це система процедурно-процесуальних дій з питань праці, яка спрямована на відновлення порушених трудових прав та інтересів та врегулювання трудових спорів (конфліктів).

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 45).

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

– це комплексне поняття, що включає наступні концептуальні складові:

- 1) практичний вияв захисної функції трудового права України, котрий об'єктивується у результаті порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин та є правозастосовною захисною діяльністю суб'єктів, компетентних захищати трудові права працівників під час припинення трудових правовідносин, в особі самого працівника, його представників, державних органів, інститутів громадянського суспільства, а в окремих випадках – роботодавця;
- 2) похідний від захисту трудових прав працівників як окремого інституту трудового права України комплексний правовий феномен, що охоплює систему трудових прав працівників, їх практичну реалізацію та захист з моменту, коли роботодавець чи працівник (в окремих випадках – третя особа) вирішили припинити відповідні трудові відносини, до моменту припинення трудових правовідносин та вирішення усіх трудових спорів, пов'язаних з припиненням трудових правовідносин;
- 3) систему правових відносин у межах трудових правовідносин (в окремих випадках – поза ними), заходів та правових гарантій, спрямованих на захист трудових правовідносин працівника від порушень та зловживань з боку роботодавця, його представника, а

також інших осіб, що порушують трудові права працівника, на вказаному етапі перебігу трудових правовідносин.

Джерело: Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 435 с. (С. 368).

ЗАКОННІ ПРЕДСТАВНИКИ

– батьки, усиновителі, батьки-вихователі, прийомні батьки, патронатні вихователі, опікуни, піклувальники, представники закладів, які виконують обов'язки опікунів і піклувальників.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 528).

ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

– підготовка та реалізація комплексу правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та інших заходів, спрямованих на: врегулювання розбіжностей між сторонами трудових відносин; проведення оцінки стану трудових відносин, пошук шляхів вирішення конфліктних ситуацій виключно в конструктивному правовому руслі; завчасне реагування на ймовірність виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), стихійних страйків та акцій соціального протесту.

Джерело: Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення 01.10.2022).

ЗБЕРІГАЧ

– банк, який провадить свою діяльність відповідно до законодавства про банки і банківську діяльність, обирається за результатами конкурсу і відповідає вимогам Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» щодо зберігання активів та обслуговування коштів Накопичувального фонду.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

– це пов'язані з організацією праці зміни її умов, які, як правило, істотно впливають на зміст трудового договору та його виконання. Основними рисами зміни істотних умов праці є наступні: 1) як правило,

ініціюються роботодавцем; 2) стосуються умов праці, які впливають на зміст трудового договору та характер його виконання; 3) можуть впливати на істотні умови трудового договору; 4) потребують попереднього повідомлення кожного працівника (не пізніше як за два місяці); 5) потребують попередньої згоди працівника (бажано письмово); 6) можуть мати тимчасовий або постійний характер; 7) оформляються шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 8) у разі незгоди працівника можуть зумовити припинення дії трудового договору.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 224).

ЗМІННА РОБОТА

– це режим робочого часу, який виражається в проведенні робіт у дві, три або чотири зміни, що запроваджується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях та тоді, коли тривалість виробничого процесу перевищує припустиму тривалість щоденної роботи, а також з метою більш ефективного використання обладнання, збільшення обсягу випуску продукції або надання послуг.

Джерело: Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с. (С. 233).

ЗМІСТ СУБ'ЄКТИВНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ

– це склад правочинностей, тобто сукупність зафіксованих у законі можливостей поведінки визначеного суб'єкта певним чином.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 18).

ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

– це сукупність визначених законодавством і сторонами умов, які встановлюють взаємні права й обов'язки сторін.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 201).

ЗМІШАНІ ПРИНЦИПИ

– це принципи, які притаманні системі соціального забезпечення в цілому, в тому числі й сфері пенсійного забезпечення та визначають її як важливу складову системи соціального забезпечення в цілому. Тобто, ці

принципи є загальними для всіх існуючих у сучасному суспільстві видів соціальної допомоги, при наданні субсидій, різноманітних соціальних виплат, пенсій, одноразової грошової допомоги тощо.

Джерело: Можечук Л.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників освіти в Україні: дис. док. філософії. 12.00.05. Маріуполь. 2021. 274 с. (С. 91).

ЗОБОВ'ЯЗАЛЬНІ УМОВИ

– це умови, які передбачають зобов'язання сторін колективного договору з питань праці (наприклад, з боку працівників – підвищення продуктивності праці, трудової дисципліни тощо, а з боку роботодавця – зобов'язання щодо змін в організації виробництва і праці, забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників тощо).

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 136).

ЗУПИНЕННЯ (СКОРОЧЕННЯ) ДІЯЛЬНОСТІ

– зупинення (скорочення) діяльності роботодавця або фізичної особи – підприємця, яка є застрахованою особою, через проведення заходів, передбачених карантинном та/або надзвичайною ситуацією, яке призвело до часткового або повного скорочення тривалості робочого часу його працівників або фізичної особи – підприємця, яка є застрахованою особою.

Джерело: Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792 і від 22 квітня 2020 р. № 306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/635-2021-п#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

I

ІДЕОЛОГІЧНІ ГАРАНТІЇ

– це гарантії, які базуються на системі культурних цінностей та вірі в добро і справедливість.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 60).

ІНВАЛІДНІСТЬ

– це стійкий розлад функцій організму, зумовлений захворюванням, наслідком травм або вродженим дефектом, який призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі та захисті.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 234).

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ДОХІД

– сума приросту вартості пенсійних активів Накопичувального пенсійного фонду за визначений проміжок часу, отримана за рахунок зміни їх ринкової вартості, і прибутку (збитку) від здійснення операцій з активами та пасивних доходів, нарахованих за цими пенсійними активами.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРИБУТОК

– різниця між сумою інвестиційного доходу Накопичувального пенсійного фонду, отриманого за визначений проміжок часу, та сумою адміністративних видатків Накопичувального пенсійного фонду за цей період на оплату послуг, визначених відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

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.

Джерело: Трудове право України: словник-довідник / Смолярова М.Л. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. 152 с. (С. 32).

ІНДЕКС СПОЖИВЧИХ ЦІН

– показник, що характеризує динаміку загального рівня цін на товари та послуги, які купує населення для невиробничого споживання.

Джерело: Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 № 1282-ХІІ. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

– це звільнення найманого працівника з роботи роботодавцем, з котрим цей працівник перебуває у відповідних відносинах, здійснюване за умов й з підстав, із дотриманням усіх гарантій, передбачених законодавством України про працю, а також належним чином документально оформлене.

Джерело: Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 435 с. (С. 95).

ІНОЗЕМНІ ВИСОКООПЛАЧУВАНІ ПРОФЕСІОНАЛИ

– іноземці або особи без громадянства, заробітна плата яких становить не менше 50 мінімальних заробітних плат.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ІНОЗЕМНІ ІТ-ПРОФЕСІОНАЛИ

– іноземці або особи без громадянства, які займають посади, пов'язані з розробленням та впровадженням результатів комп'ютерного програмування (операційної системи, комп'ютерних програм та їх компонентів, веб-сайтів, онлайн-сервісів) та криптографічних засобів захисту інформації в юридичних особах, що провадять діяльність із комп'ютерного програмування як основний вид економічної діяльності за Національним класифікатором видів економічної діяльності.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ІНОЗЕМНИЙ НАЙМАНИЙ ПРАЦІВНИК

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ІНОЗЕМНИЙ ПРАЦІВНИК ТВОРЧОЇ ПРОФЕСІЇ

– іноземці та особи без громадянства, які займають посади, що передбачають створення об'єктів авторського права та/або суміжних прав як основний трудовий обов'язок.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ІНСТИТУТ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

– це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань зайнятості та працевлаштування.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 29).

ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

– це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань укладення, виконання та припинення дії трудового договору, окремих його видів.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 29).

ІНСТИТУТ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

– це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань робочого часу, в тому числі його окремих видів і режимів, та часу відпочинку.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 29).

ІНСТИТУТ ОПЛАТИ ПРАЦІ

– це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань організації оплати праці, виплати винагороди працівникові за працю у трудових відносинах.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 29).

ІНСТИТУТ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

– це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань дотримання трудової дисципліни, механізмів її гарантування і забезпечення.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 30).

ІНТЕНСИВНІСТЬ ПРАЦІ

– характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини (чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність).

Джерело: Термінологічний словник. URL: https://pidru4niki.com/16790422/ekonomika/terminologichniy_slovník_ekonomik_a_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini (дата звернення: 01.10.2022).

ІНФОРМАЦІЙНІ УМОВИ

– це умови, які передбачають інформування працівників і роботодавця про їхні основні права, обов'язки, гарантії відповідно до актів трудового законодавства та соціального партнерства вищого рівня.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 136).

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

– процес, під час якого виконуються операції інформаційно-пошукового та інформаційно-аналітичного характеру щодо вивчення, аналізу та визначення причин ускладнення стану соціально-трудова відносин та можливих шляхів їх вирішення.

Джерело: Словник термінів: URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovník-terminiv> (дата звернення: 10.10.2022).

К

КАДРОВА ПОЛІТИКА

– 1) У широкому розумінні – це система усвідомлених і певним чином сформульованих і закріплених правил і норм, що приводять людський ресурс у відповідність із довгостроковою стратегією фірми. 2) У вузькому розумінні – це набір конкретних правил, побажань і обмежень (найчастіше неусвідомлених), що реалізуються, як у процесі безпосередніх взаємодій між співробітниками, так і у взаєминах між працівниками й організацією в цілому

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» / Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 6).

КАДРОВА РЕФОРМА

– великомасштабне кадрове нововведення, спрямоване на кардинальну зміну (оновлення) кадрового потенціалу відповідно до якісно нових цілей та завдань розвитку соціально-економічних систем та структур.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» / Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 6).

КАРАНТИН

– адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 528).

КАР'ЄРА

– суб'єктивно усвідомлений трудовий шлях людини, спосіб досягнення цілей і результатів в основній формі особистісного самовираження; поступове просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 6).

КОЕФІЦІЄНТ СТРАХОВОГО СТАЖУ

– величина, що визначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» для обрахування страхового стажу при обчисленні розміру пенсії у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

КОЛЕКТИВ

– соціальна організація, для якої характерна спільна соціально значуща діяльність. Це група спільно працюючих осіб, де люди взаємодіють один з одним таким чином, що кожен впливає на інших і одночасно знаходиться під їх впливом. Серед ознак колективу: спільна діяльність; наявність загальних інтересів, цілей, завдань; єдина організація і управління, відносна стійкість і тривалість функціонування.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 6).

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

– це акт локального регулювання, який встановлює норми права на рівні окремого підприємства, установи чи організації, тому його положення є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації. Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

Джерело: 1. Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С.М. Бортник, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 109); 2. Про колективні договори і угоди: Закон

України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ

– одна з форм здійснення соціального діалогу, за результатами якої укладаються колективні договори і угоди, в яких встановлюються умови праці, зайнятості та основні напрямки економічної та соціальної політики в державі, галузі, на певній території, у конкретного роботодавця.

Джерело: Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса. 2013. 22 с.

КОЛЕКТИВНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

– це часткова відповідальність, за якої кожна особа, що завдала шкоду, відшкодовує збитки лише у певній частці.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 371).

КОЛЕКТИВ ПРАЦІВНИКІВ

– це спільність (сукупність людей, об'єднаних між собою певними соціально-виробничими зв'язками) осіб, які перебувають у індивідуально-трудовах правовідносинах з одним (спільним) роботодавцем (окрім працюючих за трудовим договором власників та уповноважених ними органів) та у випадках прямо передбачених законодавством в змозі (або повинні) вчинити дії щодо реалізації колективних трудових прав.

Джерело: Бутинська Р.Я. Колектив працівників як суб'єкт колективно-трудовах правовідносин в Україні. Вісник Львівського національного університету ім. І. Франка. Юридичні науки. Львів, 2016. Вип. 63. С. 139.

КОЛЕКТИВНІ СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

– це стійке об'єднання людей, пов'язаних єдиною метою, для досягнення якої вони діють як організаційно оформлене ціле, що визнається державою.

Джерело: Соцький А.М. Правове регулювання організації праці у контексті сучасного розвитку економіки: дис....канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. К., 2012. 184 с. (С. 70,71).

КОЛЕКТИВНИЙ ТРУДОВИЙ СПІР

– це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоких 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.

Джерело: Про порядок вирішення трудових спорів: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

КОЛЕКТИВНЕ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН (ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ)

– це окремий вид припинення трудових правовідносин, який об'єктивується у сукупності соціально-виробничих і правових відносин, що виникають, тривають й припиняються у результаті реалізації роботодавцем права (у випадку ліквідації юридичної особи-роботодавця – обов'язку) на одночасне розірвання трудового договору із всіма чи значною кількістю найманих працівників, на підставі норм чинного законодавства, за наявності спеціальних фактичних обставин об'єктивної дійсності, що обумовлюють нагальну потребу щодо реалізації роботодавцем цього права (обов'язку), та відповідно до спеціального порядку вивільнення працівників.

Джерело: Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 435 с. (С. 177).

КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ПІДПРИЄМСТВА

– відомості, пов'язані з виробництвом, технологічною інформацією, управлінням, фінансами та іншою діяльністю підприємства, що не є державною таємницею, розголошення (передача, витік) яких може завдати шкоди його інтересам.

Джерело: Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення: 10.11.2022).

КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ

– це суми, які сплачують працівникам понад оплату по праці для компенсації витрат, пов'язаних з виконанням ними своїх трудових обов'язків, а також витрат у зв'язку з переїздом при прийомі на роботу в іншу місцевість.

Джерело: Гарантійні виплати і доплати (Частина I). URL: http://ua.pravo-ks.com.ua/garantyn_viplati__doplati_chastina_i (дата звернення: 03.11.2022).

КОНВЕНЦІЯ МОП

– це міжнародно-правовий акт МОП з питань праці, що покладає на державу, яка приєдналась до нього, зобов'язання по внесенню певних змін у трудове законодавство.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 63).

КОНСТИТУЦІЙНІ ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА

– це система конституційних засад і положень щодо правового регулювання з питань праці

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 36).

КОНКУРС

– процес визначення на конкурентних засадах юридичної особи (групи юридичних осіб), яка запропонувала кращі послуги (виконання робіт) у накопичувальній системі пенсійного страхування у визначеному законом порядку.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

– сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2021).

КОНТРОЛЬ

– це система заходів спостереження та перевірки виконання сторонами колективного договору норм чинного законодавства та умов договору.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 159).

КОНФЕРЕНЦІЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

– правомочне зібрання представників найманих працівників підприємства, установи, організації (делегатів конференції), на якому представники найманих працівників обговорюють питання внутрішньої діяльності і приймають колективне рішення з обговорюваних питань.

Джерело: Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення 01.10.2022).

КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ

– ускладнення стану соціально-трудових відносин, що відбулось на конкретному підприємстві, в установі, організації в конкретний момент часу внаслідок виникнення розбіжностей.

Джерело: Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення 01.10.2022).

КОМПАНІЯ З УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ

– юридична особа, яка здійснює управління активами на підставі ліцензії на провадження професійної діяльності на ринках капіталу (діяльності з управління активами інституційних інвесторів) та обирається за результатами конкурсу.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

КОМПЕНСАЦІЯ

– грошові виплати, які встановлюються з метою відшкодування працівникам затрат, пов'язаних із виконанням ними трудових або інших передбачених законодавством України обов'язків та функцій.

Джерело: Трудове право України: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Приходько С. Г., Меліхова О. В. К.: КНЕУ, 2003. 211 с.

КОМПЕТЕНЦІЯ

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

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 11).

КОМПЕТЕНЦІЯ СУБ'ЄКТА НОРМОТВОРЧОСТІ

– це закріплена нормативно-правовими актами (Конституцією, законами та підзаконними нормативно-правовими актами) сукупність його прав і обов'язків (повноважень) у сфері нормотворчості, яка отримує свій зовнішній прояв у нормативних актах, тобто в юридичних діях, які викликають правові наслідки, в цьому випадку – визнання певних правил поведінки як правових норм.

Джерело: Сіроха Д.І. Суб'єкти нормотворчості у сфері праці. *Прикарпатський науковий вісник*. Випуск 3(9) том 3, 2015. С. 50-54 (С. 53).

Л

ЛЕГАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ

– організовується та оформляється відповідно до чинного законодавства.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 167).

ЛОКАЛЬНІ НОРМАТИВНІ АКТИ ПРО ПРАЦЮ

– прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 98).

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ

– специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Джерело: Термінологічний словник. URL : https://pidru4niki.com/16790422/ekonomika/terminologichniy_slovník_ekonomika_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini (дата звернення: 01.10.2022).

М

МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНА СІМ'Я

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

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 529).

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

– обов'язок працівника відшкодувати майнову шкоду, яку він спричинив винними протиправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, установи, організації або роботодавцю – фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах у порядку та в розмірах, установлених трудовим законодавством.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 96).

МАТЕРІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНА ОСОБА

– це працівник, якому за характером трудових обов'язків, які він виконує, довірили підзвітні цінності і на якого на підставі спеціальних постанов або укладеного договору покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну з його вини.

Джерело: Коли потрібно укласти договір про повну матеріальну відповідальність та як визначати працівників, які відповідають за надані їм цінності? URL: <https://www.budgetnyk.com.ua/article/463-dogovr-pro-povnu-materalnu-vdpovdalnst---zrazok-2021> (дата звернення: 01.09.2022).

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

– сукупність форм забезпечення і підвищення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні певних індивідуальних та колективних результатів. Матеріальне стимулювання працівника може бути грошовим і негрошовим.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 11).

МЕДІАЦІЯ

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

Джерело: Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 1875-IX / Верховна Рада України. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877 (дата звернення: 12.11.2022).

МЕДІАТОР

– незалежна, нейтральна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію і не має повноважень щодо прийняття рішення по суті конфлікту (спору).

Джерело: Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 1875-IX / Верховна Рада України. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877 (дата звернення: 12.11.2022).

МЕДИКО-СОЦІАЛЬНА ЕКСПЕРТИЗА

– це експертиза, що проводиться з метою встановлення інвалідності хворим, що досягли повноліття, потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, інвалідам 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.

Джерело: Трудове право України: словник-довідник / Смолярова М.Л. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. 152 с. (С. 49).

МЕТОД ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

– це метод, який полягає в тому, що 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 законів.

Джерело: Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с. (С. 286).

МЕТОД ЗАОХОЧЕННЯ

– передбачає різноманітні матеріальні та матеріальні стимулювання для зацікавлення працівника у результатах праці.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 29).

МЕТОД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

– це засоби, спеціальні правові прийоми, за допомогою яких право впливає на суспільні трудові відносини.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 26).

МЕЦЕНАТСТВО

–добровільна безкорислива благодійна діяльність у сферах освіти, культури та мистецтва, охорони культурної спадщини, науки і наукових досліджень.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 106).

МОЛОДИЙ ПРАЦІВНИК

– громадянин України віком до 35 років, випускник закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням закладу освіти 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.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

МОЛОДІЖНА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ

– громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи віком від 14 до 35 років, крім випадків, визначених Законом України «Про основні засади молодіжної політики».

Джерело: Про основні засади молодіжної політики. Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#n356> (дата звернення: 31.08.2021).

МОЛОДІЖНИЙ ПРАЦІВНИК

– особа, яка здійснює молодіжну роботу, пройшла спеціалізовану підготовку в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує молодіжну політику, та отримала свідоцтво встановленого зразка.

Джерело: Про основні засади молодіжної політики. Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#n356> (дата звернення: 31.08.2022).

МОМЕНТ ВИНИКНЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ)

– дата, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені законодавством, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

Джерело: Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення 01.10.2022).

МІГРАЦІЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

– переміщення людей у міжнародному територіальному просторі з метою пошуку місця роботи без зміни місця постійного проживання.

Джерело: Термінологічний словник. URL: https://pidru4niki.com/16790422/ekonomika/terminologichniy_slovník_ekonomik_a_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini (дата звернення: 01.10.2022).

МІЖНАРОДНИЙ ДОГОВІР

– це угода двох чи декількох держав про встановлення, зміну або припинення прав та обов'язків у різних відносинах між ними у формі договору, угоди, пакту, конвенції, протоколу, заключного акта тощо.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 479).

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

– це регламентування за допомогою міжнародних угод (договорів) та інших міжнародно-правових засобів питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращання її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 473).

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ (МОП)

– це спеціалізована міжнародна установа, заснована з метою міжнародного співробітництва для забезпечення тривалого миру та ліквідації соціальної несправедливості шляхом покращення умов праці.

Джерело: Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с. (С. 32).

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

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

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

Джерело: Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці». Закон України від 10.09.1996 № 357/96-ВР./ Верховна Рада України. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-вр#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

МІНІМАЛЬНА ПЕНСІЯ

– державна соціальна гарантія, розмір якої визначається Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування».

Джерело: Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

МІНІМАЛЬНИЙ СТРАХОВИЙ ВНЕСОК

– сума коштів, що визначається розрахунково як добуток розміру мінімальної заробітної плати і розміру єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, встановлених законом, на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід).

Джерело: Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

Н

НАБУВАЧІ ГУМАНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ

– фізичні та юридичні особи, які її потребують і яким вона безпосередньо надається.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 111).

НАГЛЯД ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

— це особлива правова форма правозастосовної діяльності шляхом реалізації захисної функції по додержанню законності в трудових правовідносинах, відповідності дій роботодавця приписам трудового законодавства.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 463).

НАДАВАЧ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

– юридична та фізична особи, фізична особа – підприємець, які належать до розділу «Надавачі соціальних послуг» Реєстру надавачів та отримувачів соціальних послуг.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 530).

НАДЗВИЧАЙНА СИТУАЦІЯ

– обстановка на окремій території чи суб'єкті господарювання на ній або водному об'єкті, яка характеризується порушенням нормальних умов життєдіяльності населення, спричинена катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності.

Джерело: Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

НАДОМНА РОБОТА

– це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

НАДУРОЧНІ РОБОТИ

– роботи понад встановлену тривалість робочого часу, які виконуються за розпорядженням роботодавця або з його відома у випадках, установлених законодавством.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 96).

НАЙМАНИЙ ПРАЦІВНИК

– фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Джерело: Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

НАКОПИЧУВАЛЬНА СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

– другий рівень системи пенсійного забезпечення, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах – суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

НАКОПИЧУВАЛЬНИЙ ПЕНСІЙНИЙ РАХУНОК

– частина персональної облікової картки в системі персоніфікованого обліку, яка відображає стан пенсійних активів застрахованої особи в накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

НАКОПИЧУВАЛЬНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД

– цільовий позабюджетний фонд, який створюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне

страхування», акумулює страхові внески застрахованих осіб, що обліковуються на накопичувальних пенсійних рахунках та інвестуються з метою отримання інвестиційного доходу на користь застрахованих осіб, пенсійні активи якого використовуються для оплати договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам, а у випадках, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», членам їхніх сімей чи спадкоємцям та на інші цілі, передбачені законом.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

НАУКОВО-ОРГАНІЗАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

– діяльність, спрямована на методичне, організаційне забезпечення та координацію наукової, науково-технічної та науково-педагогічної діяльності.

Джерело: Про наукову та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

НАУКОВИЙ ПРАЦІВНИК

– вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством.

Джерело: Про наукову та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

– педагогічна діяльність в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю.

Джерело: Про наукову та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ПРАЦІВНИК

– вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством.

Джерело: Про наукову та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

НЕБЕЗПЕЧНА ПОДІЯ

– подія, у тому числі катастрофа, аварія, пожежа, стихійне лихо, епідемія, епізоотія, епіфітотія, яка за своїми наслідками становить загрозу життю або здоров'ю населення чи призводить до завдання матеріальних збитків.

Джерело: Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

НЕБЕЗПЕЧНИЙ ЧИННИК

– складова частина небезпечного явища (пожежа, вибух, викидання, загроза викидання небезпечних хімічних, радіоактивних і біологічно небезпечних речовин) або процесу, що характеризується фізичною, хімічною, біологічною чи іншою дією (впливом), перевищенням нормативних показників і створює загрозу життю та/або здоров'ю людини.

Джерело: Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД

– недержавний пенсійний фонд, який створений та діє відповідно до законодавства про недержавне пенсійне забезпечення.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

– третій рівень системи пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

НЕДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

– це організаційно-правова форма соціального забезпечення, що полягає у наданні різних видів соціального забезпечення в разі недостатності засобів до існування та понесення додаткових витрат з індивідуальних і колективних недержавних соціальних фондів.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 86).

НЕЗАЛЕЖНИЙ ПОСЕРЕДНИК

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

Джерело: Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ

– особливий режим робочого часу, який устанавлюється для певної категорії працівників у випадках неможливості нормування трудового процесу.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 99).

НЕПОВНА ЗАЙНЯТІСТЬ

– зайнятість, що виявляється у гнучкому графіку роботи, скороченому робочому тижні тощо.

Джерело: Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 435 с. (С. 100).

НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС

– це робочий час, тривалість якого менше робочого часу нормальної (скороченої) тривалості, з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Джерело: Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с. (С. 224).

НЕПРАВОМІРНА ПОВЕДІНКА (ПРАВОПОРУШЕННЯ)

– суспільно небезпечне (шкідливе) протиправне винне діяння (дія або бездіяльність) деліктоздатної особи – суб'єкта трудового права, що зумовлює юридичну відповідальність.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 473).

НЕПРАЦЕЗДАТНІ ГРОМАДЯНИ

– особи, які досягли встановленого пенсійного віку, або особи з інвалідністю, у тому числі діти з інвалідністю, а також особи, які мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника відповідно до закону.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

НЕПРОДУКТИВНА РОБОТА

– усунення або виправлення браку, що виник з вини самого працівника, виконання роботи для власних потреб тощо.

Джерело: Термінологічний словник. URL: https://pidru4niki.com/16790422/ekonomika/terminologichniy_slovník_ekonomik_a_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini (дата звернення: 01.10.2022).

НЕРЕГЛАМЕНТОВАНА ЗАЙНЯТІСТЬ

– трудова діяльність, що здійснюється без укладання трудового договору і ґрунтується на взаємній довірі працівника і роботодавця.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 167).

НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК

1) 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.

2) обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків або в дорозі (на транспортному засобі підприємства чи за дорученням роботодавця), внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання (отруєння) 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 та 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 тощо.

Джерело: 1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 31.08.2021); 2. Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

НЕФОРМАЛЬНЕ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

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

Джерело: Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

НОРМАТИВИ ВИТРАТ (ФІНАНСУВАННЯ)

– показники поточних і капітальних витрат з бюджетів усіх рівнів на забезпечення задоволення потреб на рівні, не нижчому від державних соціальних стандартів і нормативів.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 234).

НОРМАТИВИ ДОХОДУ

– розмір особистого доходу громадянина або сім'ї, який гарантує їм достатній рівень задоволення потреб, що обраховується на основі визначення вартості величини набору нормативів споживання та забезпечення.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 122).

НОРМАТИВНІ УМОВИ

– це умови, які містять локальні норми трудового права та спрямовані на конкретизацію положень актів трудового законодавства і соціального партнерства, а також з питань, не врегульованих ними.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 136).

НОРМАТИВНИЙ АКТ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА

– це прийнятий уповноваженим державним чи іншим органом у межах своєї компетенції офіційний письмовий документ, який встановлює, змінює або скасовує норми права в царині трудового права, носить загальний чи локальний характер і використовується неодноразово.

Джерело: Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с. (С. 26).

НОРМИ ПРАЦІ

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

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

НОРМАЛЬНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС

– це робочий час тривалістю 40 годин на тиждень або робочий час меншої тривалості, визначеної в колективному договорі конкретного підприємства.

Джерело: Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. (С. 221).

О

ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ

– неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання.

Джерело: Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ОБ'ЄКТ ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

– розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

Джерело: Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення: 10.11.2022).

ОБ'ЄКТ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ

– об'єкт, який згідно із законом вважається таким, на якому є реальна загроза виникнення аварії та/або надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру.

Джерело: Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ОБ'ЄКТ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

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

Джерело: Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ОБМЕЖЕНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

– обов'язок працівника покрити заподіяну підприємству шкоду у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 351).

ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ

– це фіксація відомостей про явку працівників на роботу і виконання ними встановленої тривалості робочого часу.

Джерело: Про організацію роботи працівників, режим та облік часу. URL: <https://ibuhgalter.net/news/4778> (дата звернення: 02.11.2022).

ОБСЯГ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ

– це права та обов'язки працівника, які студенти повинні охарактеризувати.

Джерело: Трудове право: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення навчальної дисципліни підготовки бакалавра спеціальності 081 «Право» / Терела Г.В. Полтава. 2016. 325 с. (С. 67).

ОДИНИЦЯ ПЕНСІЙНИХ АКТИВІВ

– показник системи персоніфікованого обліку, який застосовується для визначення суми пенсійних коштів, що належать учаснику накопичувальної системи пенсійного страхування та обліковуються на його накопичувальному пенсійному рахунку в Накопичувальному фонді або в передбачених законом випадках – на індивідуальному пенсійному рахунку у відповідному недержавному пенсійному фонді - суб'єкті другого рівня системи пенсійного забезпечення.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

ОДНОРАЗОВА ВИПЛАТА

– пенсійна виплата, що здійснюється в разі досягнення застрахованою особою пенсійного віку та в інших випадках на умовах та в порядку, визначених Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» за рахунок коштів Накопичувального фонду

Джерело: Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

– це планування та реалізація власником (у тому числі через спеціально створені служби й органи з охорони праці) системи організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та інших заходів, спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці з установленням відповідного нагляду та контролю.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 388).

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

– це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Джерело: Термінологічний словник. URL: https://pidru4niki.com/16790422/ekonomika/terminologichniy_slovník_ekonomika_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini (дата звернення: 01.10.2022).

ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФСПІЛКИ

– організаційні ланки профспілки, визначені статутом профспілки, що діють у межах повноважень, наданих статутом.

Джерело: Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

– процес, спрямований на оптимальне поєднання робочої сили з засобами виробництва та створення необхідних умов для їхнього ефективного функціонування.

Джерело: Організація виробництва. URL: <http://feb.tsatu.edu.ua/ebook/mn/ov/page5.html> (дата звернення: 02.11.2022).

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ

– неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців.

Джерело: Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

– це особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Джерело: Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php>. (дата звернення: 30.11.2022).

ОРГАНІЗАЦІЙНІ УМОВИ

– це умови, які передбачають строк дії, порядок набрання чинності, процедуру виконання, у тому числі джерела фінансування положень, які потребують видатків.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 136).

ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ

1) діяльність закладів вищої освіти, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу.

2) інтелектуальна творча діяльність, що здійснюється у межах відповідного навчального закладу уповноваженими на це особами, яка зводиться не тільки до процесу передачі та отримання відповідних знань, умінь та навичок, а й спрямована на виховання молодого покоління, підготовки його до самостійного незалежного життя у суспільстві.

Джерело: 1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // *Офіційний вісник України*. 2014. № 63. С. 7. Стаття 1728.

2. Можечук Л.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників освіти в Україні: дис. док. філософії. 12.00.05. Маріуполь. 2021. 274 с. (С. 99).

ОСНОВНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

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

Джерело: Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ОСНОВНЕ МІСЦЕ РОБОТИ

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

Джерело: Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#n15> (дата звернення: 01.09.2022).

ОСОБИ ЗІ ЗНИЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ

– це інваліди, громадяни похилого віку та інші особи, які внаслідок інвалідності, пенсійного віку, травми чи професійного захворювання під час виконання трудових обов'язків частково втратили працездатність і не можуть конкурувати на ринку праці з іншими працівниками.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 422).

ОСОБИСТЕ СТРАХУВАННЯ

– це вид страхування, предметом договору якого є майнові інтереси, що не суперечать закону і пов'язані з життям, здоров'ям, працездатністю та пенсійним забезпеченням.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 86).

ОСОБА З ІНВАЛІДНІСТЮ

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

Джерело: Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 21.03.1991 № 875-ХІІ // Верховна Рада України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/t087500?an=1> (дата звернення: 31.08.2022).

ОСОБА З ІНВАЛІДНІСТЮ З ДИТИНСТВА

– особа віком від 18-ти років (повноліття), інвалідність якої настала у дитинстві, яка має стійкий розлад функцій організму, що під час 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.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 531).

ОСОБЛИВА ЧАСТИНА ТРУДОВОГО ПРАВА

– це система норм трудового права, яка покликана конкретизувати (деталізувати) норми загальної частини та забезпечувати належне функціонування основних, базових інститутів трудового права. Особлива частина трудового права відображає специфіку правового регулювання окремих видів відносин з питань праці. Вона включає інститути трудового права.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 29).

ОТРИМУВАЧІ ГУМАНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ

– такі юридичні особи, яких зареєстровано в установленому Кабінетом Міністрів України порядку в Єдиному реєстрі отримувачів гуманітарної допомоги.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 111).

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.

Джерело: Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ОХОРОННА ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

– функція, яка реалізується шляхом застосування спеціальних охоронних норм для недопущення порушення суб'єктивних трудових прав працівників, а також поновлення таких прав у разі звернення до уповноважених органів.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 18).

ОЦІНОЧНЕ ПОНЯТТЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

– це специфічний спосіб оформлення волі нормотворця, що становить собою закріплене в тексті нормативно-правового акта положення, потребує конкретизації й уточнення в тій чи іншій ситуації суб'єктом трудового права у процесі застосування норм останнього.

Джерело: Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с. (С. 35).

П

ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

– це науково-практична діяльність, що здійснюється спеціально підготовленими професіоналами в освітніх установах з метою досягнення результатів, передбачених науковою програмою чи рядом програм, а також іншими завданнями освіти і її соціальними цілями (економічними, політичними, моральними, естетичними).

Джерело: Методологія наукової діяльності: навч. посіб., вид. 3-є, перероблене / Д.В. Чернілевський, М.І. Томчук, О.А. Дубасенюк, О.Є. Антонова, В.І. Захарченко, О.В. Вознюк, Н.З. Сіранчук / за ред. Д.В. Чернілевського. Вінниця: Вид-во АМСКП, 2012. 364 с. (С. 99).

ПЕНСІЯ

1) щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку чи визнання її особою з інвалідністю, або отримують члени її сім'ї у випадках.

2) грошове зобов'язання держави чи уповноваженого нею суб'єкта, що виплачується особі для її утримання з підстав а на умовах, передбачених законом у розмірі, який залежить від страхового стажу особи та її доходу.

Джерело: 1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 01.09.2021). 2. Право соціального забезпечення / навч. посібник. для студентів юрид. спец. вищих. навч. закладів / Д.П. Пилипенко, В.Я. Буряк, С.М. Синчук та інші / за заг. ред. Д.П. Пилипенка. К: «Видавничий дім» «Ін Юре». 2006. 496 с. (С. 120).

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1) це система матеріальної підтримки і обслуговування людей, які через об'єктивні причини не можуть мати належного доходу.

2) це конституційна гарантія держави щодо матеріального забезпечення населення України, яка пов'язана із щомісячними грошовими виплатами пенсій у зв'язку з настанням таких подій, як інвалідність, втрата годувальника, настання старості у розмірах не нижче від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

3) це одне із основних прав людини; важливий засіб для запобігання та скорочення масштабів бідності, нерівності, соціальної незахищеності, сприяння рівним можливостям, гендерній і расовій рівності.

Джерело: 1. Линдюк О.А. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства. *Вісник Національної академії державного управління*. 2013. № 11. С. 290-298 (С. 293-294). 2. Гуцалова Ю.Є. Фінансово-економічна сутність пенсійного забезпечення в Україні. *Економічний вісник*. 2015. № 2. С. 86-93 (С.88). 3. Можечук Л.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників освіти в Україні: дис. док. філософії. 12.00.05. Маріуполь. 2021. 274 с.

ПЕРІОДИЧНА ЗАЙНЯТІСТЬ

– це вид зайнятості, що припускає чергування періодів трудової діяльності з рівномірними періодами відпочинку (вахти в нафтовій і газовій галузях).

Джерело: Термінологічний словник. URL: https://pidru4niki.com/16790422/ekonomika/terminologichniy_slovník_ekonomik

a_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini (дата звернення: 01.10.2022).

ПЕНСІЙНІ ВИПЛАТИ

– грошові виплати в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що здійснюються у вигляді пенсії, довічної пенсії або одноразової виплати.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ПЕНСІЙНИЙ ВКЛАД

– кошти, внесені на вкладний (депозитний) рахунок, відкритий у банку за договором пенсійного вкладу відповідно до закону.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 531).

ПЕНСІЯ НА ВИЗНАЧЕНИЙ СТРОК

– пенсійні виплати, що здійснюються періодично протягом визначеного строку у порядку та у випадках, визначених законом.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 532).

ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ

1) нормативно-врегульована сукупність правових відносин між державою та визначеною категорією осіб з приводу їх матеріального забезпечення в результаті наявності підстав, передбачених законом.

2) є складним комплексом інститутів, відносин і механізмів, за допомогою яких формуються пенсійні фонди та створюються відповідні умови для пенсійного забезпечення непрацездатного населення.

Джерело: 1. Можечук Л.В. Пенсійна система України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.* 2018. № 4. С. 102-106. 2. Папієв М.М. Реформування пенсійної системи в Україні: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. К., 2004. 276 с. (С. 38).

ПЕНСІЙНА СПРАВА

– справа, яка оформлюється органом, що призначає пенсію, і за якою здійснюються виплата та перерахунки пенсії.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьВДУВС, 2020. 536 с. (С. 531).

ПЕНСІЙНИЙ КОНТРАКТ

– договір між пенсійним фондом та його вкладником, який укладається від імені пенсійного фонду його адміністратором та згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення учасника або декількох учасників фонду за рахунок пенсійних внесків такого вкладника.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьВДУВС, 2020. 536 с. (С. 528).

ПЕНСІЙНА СХЕМА

– документ, який визначає умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьВДУВС, 2020. 536 с. (С. 531).

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

– це процедура зміни, як правило, істотних умов трудового договору у процесі його виконання.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 221).

ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ

– доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеним трудовим договором.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 99).

ПЕРЕМІЩЕННЯ

– доручення працівникові роботи в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудовим договором, але на іншому робочому місці чи структурному підрозділі в тій же місцевості, іншому механізмі або агрегаті на тому ж підприємстві.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 99-100).

ПІДТВЕРДЖЕННЯ КВАЛІФІКАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

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

Джерело: Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПІДВИЩЕНА (КРАТНА) МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

– це відповідальність, яка настає у випадках, коли межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір та встановлюється чинним законодавством.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 369).

ПІДХОДЯЩА РОБОТА

– робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради.

Джерело: Трудове право України: словник-довідник / Смолярова М.Л. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. 152 с. (С. 85).

ПОВНЕ БЕЗРОБІТТЯ

– вимушене постійне (або тривалий час) припинення роботи у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників чи інших не залежних від працівника причин з припиненням трудових правовідносин та

відсутністю підходящої роботи.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 176).

ПОВНА ЗАЙНЯТИСТЬ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПОВНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

– полягає в обов'язку працівника покрити заподіяну шкоду в межах повного розміру вартості матеріальних цінностей.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 351).

ПОЗИКОВА (ЗАПОЗИЧЕНА) ПРАЦЯ

– це зайнятість, у якій трудові правовідносини є «розщепленими», з огляду на що так звані «запозичені працівники» знаходяться в специфічних нестабільних умовах: працюють на підставі трудових договорів, зокрема у рамках аутстафінгу, можуть розраховувати на частину гарантій при звільненні, що передбачаються для працівників стандартної форми зайнятості, однак лише при умові звільнення з роботи у «номінального», а не «фактичного» роботодавця.

Джерело: Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 435 с. (С. 101).

ПОКАЗНИКИ ЯКОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

– сукупність показників, які використовуються для оцінювання діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, які ґрунтуються на позитивній результативності соціальних послуг відносно її одержувачів і ступеня задоволення їх потреби в цих послугах.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 237).

ПОЛІТИЧНІ ГАРАНТІЇ

– це політичні умови та засоби, що забезпечують безперешкодне здійснення людьми права на соціальне забезпечення.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 61).

ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ

– це повернення працівника на ту роботу, якою він займався раніше та яку він втратив у зв'язку з незаконними діями роботодавця.

Джерело: Поновлення на роботі. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/bb/2018/july/issue-26/article-37844.html> (дата звернення: 02.11.2022).

ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

– це невиконання або виконання не на належному рівні з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 351).

ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

– це встановлена чинним законодавством процедура підписання та оформлення трудового договору.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 207).

ПОСАДА

– визначена структурою та штатним розкладом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень.

Джерело: Термінологічний словник з навчальної дисципліни «Трудове право». URL : http://www.adhdportal.com/book_3822_chapter_96_3.3._Termnologchnijj_slovnik_z_navchalnodisiplni.html (дата звернення: 31.08.2022).

ПОСАДА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

– визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених законом.

Джерело: Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ПОЧАТОК РОБОТИ

– дата, відліковий строк, з якого працівник повинен приступити до виконання своїх трудових обов'язків (обов'язково зазначається в договорі та наказі про прийняття на роботу).

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 203).

ПОЧЕСНЕ ЗВАННЯ УКРАЇНИ

– державна нагорода, яка присвоюється особам, що працюють у відповідній галузі економічної та соціально-культурної сфери, як правило, не менше десяти років, мають високі трудові досягнення та професійну майстерність, якщо інше не встановлено положенням про почесне звання України.

Джерело: Термінологічний словник з навчальної дисципліни «Трудове право». URL: http://www.adhdportal.com/book_3822_chapter_96_3.3._Termnologchnijj_slovník_z_navchalnodisiplni.html (дата звернення: 31.08.2022).

ПРАВОМІРНА ПОВЕДІНКА

– суспільно необхідна, бажана і допустима поведінка суб'єктів трудового права (дія чи бездіяльність), що полягає в дотриманні ними приписів норм права.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 473).

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1) це галузь права, яка становить сукупність правових норм, регламентованих, застосовуваних, охоронюваних державою, що регулюють соціально-забезпечувальні й інші похідні (процедурні, процесуальні) від них відносини, котрі виникають між суб'єктами права соціального забезпечення з приводу реалізації їхнього права на соціальне забезпечення.

2) галузь права, яка за допомогою відповідних нормативно-правових актів регулює специфічні соціально-забезпечувальні відносини, що виникають між державою (в особі її уповноважених органів) та особою, котра через ті чи інші життєві обставини потребує матеріальної чи іншої

безповоротної допомоги від держави.

Джерело: 1. Тищенко О.В. Поняття права соціального забезпечення: теоретичні аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2014. Вип. 26. С. 115-119 (С. 118). 2. Яковлева Г. Право соціального забезпечення як самостійна галузь права в національній парвовій системі України. *Підприємництво, господарство і право*. № 3. 2017. С. 102-106 (С. 105).

ПРАВИЛА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

– це документ, зазвичай, представляє собою типові правила та норми, які розробляються відповідно до Кодексу законів про працю та інших нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини між роботодавцем і працівником.

Джерело: Трудова дисципліна: права та обов'язки працівників та роботодавців. URL: <https://acmc.ua/trudova-dysczyplina-prava-ta-obovyazky-praczivnykiv-ta-robotodavcziv/> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРАВО НА ПРАЦЮ

– природне, невід'ємне право людини, в основі якого є необхідність підтримання життя і саморозвитку.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьВДУВС, 2017. 564 с. (С. 18).

ПРАВОВІДНОСИНИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

– це відносини, які виникають у зв'язку зі зверненням фізичної особи, яка підшукує собі роботу, або до додержавних органів, які сприяють працевлаштуванню, або до суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 17).

ПРАВОВІДНОСИНИ З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

– це відносини, які супроводжують трудові правовідносини і покликані організувати трудові правовідносини та управляти ними в рамках конкретного підприємства, установи, організації. Суб'єктами правовідносин з організації та управління працею є роботодавець, представники роботодавця, працівники, трудовий колектив, первинні профспілкові організації, представники працівників. Правовідносини з

організації та управління працею пов'язані, передусім, з організацією виробничого процесу, запровадженням новітніх технологій у виробництво та заходів побутового, культурного і медичного обслуговування працівників. У рамках організації та управління працею роботодавець приймає локальні нормативно-правові акти та надає вказівки працівникам щодо вдосконалення процесу праці.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 17).

ПРАВОВІДНОСИНИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

– це відносини, які супроводжують трудові правовідносини та покликані забезпечити соціальну злагоду у сфері праці й будуються на суцільно договірній основі та взаємному врахуванні інтересів працівників та роботодавців, а також держави.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 17).

ПРАВОЗДАТНІСТЬ

– це встановлена державою можливість мати права й обов'язки.

Джерело: Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с. (С. 13).

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКА

– це один з проявів правового становища особи, закріпленого Конституцією України.

Джерело: Любчик Н. Поняття правового статусу працівника як суб'єкта трудового права. Науковий блог. Національна університет «Острозька академія». 2016.

ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ПРИМИРНОЇ КОМІСІЇ

– це встановлена нормами трудового права властивість примирної комісії володіти та здійснювати трудо-правові повноваження, спрямовані на врегулювання колективних трудових спорів, пов'язаних і встановленням нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладенням або зміною колективного договору чи угоди.

Джерело: Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / Костюк В.Л. Київ: Видавець Карпенко В.М., 2012. 464 с.

ПРАЦІВНИК ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

– фізична особа, яка на підставі трудового договору здійснює трудову діяльність (виконує трудову функцію) на підприємстві, в установі, організації, у структурному підрозділі сфери водного транспорту.

Джерело: Орлова Н.Г. Особливості правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 23 с. (С. 9).

ПРАЦЯ

– це первинно необхідна, суспільно-корисна, інноваційна, доцільна, цілеспрямована, особиста, вольова, оціночна діяльність, пов'язана з реалізацією унікальних властивостей людини – фізичних та розумових здібностей – шляхом її творчого і фізичного самоствердження, свідомої і цілеспрямованої зміни навколишнього середовища з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення на цій основі потреб і інтересів людини, суспільства, держави і така, що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв'язку із цим правового регулювання.

Джерело: Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво. Господарство і право.* № 7. 2016. С. 60-65 (С. 62).

ПРАЦІВНИК

– фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Джерело: Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРАЦЕВЛАННЯ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 №5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРАЦЕЗДАТНІ ОСОБИ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРЕДМЕТ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1) соціально-забезпечувальні відносини, що складаються в процесі матеріального забезпечення, соціального обслуговування та утримання з боку державних або недержавних органів, за дозволом і під контролем держави, установ і закладів соціального захисту фізичних осіб, які зазнали соціальних ризиків, унаслідок чого не мають засобів до існування й не можуть самостійними зусиллями заробляти на життя та утримувати (обслуговувати) себе й своїх утриманців.

2) це групи суспільних відносин, об'єднані цільовим призначенням, які виникають у зв'язку з акумулюванням і розподілом коштів із соціальних фондів через систему соціального забезпечення.

3) захист трудових прав громадян, медичне обслуговування, соціальне обслуговування, обов'язкове соціальне страхування, обов'язкове державне страхування й пенсійне забезпечення; соціальний захист окремих категорій осіб (ветеранів, інвалідів, жінок і дітей, військовослужбовців, біженців, осіб, які постраждали від наслідків Чорнобильської катастрофи, посадових осіб різних категорій тощо), які проживають (перебувають) на території України і які потребують соціального захисту; створення й організація діяльності органів соціального захисту.

Джерело: 1. Болотіна Н.Б. Предмет права соціального забезпечення України. *Вісник Львівського університету*. Серія «Юридична». 2001. Вип. 36. С. 393-399 (С. 398); 2. Теорія права соціального забезпечення: навч. Посіб.. / Б.І. Сташків. К.: Знання, 2005. 405 с. 3. Соціальне право як самостійна галузь права. *Юридичний журнал*. 2005. № 10(40). С. 70-73 (С. 71).

ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

– відносини, для регулювання яких призначені норми трудового права, мають свої особливості, що дає змогу зазначати про самостійність предмета правового регулювання.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 18).

ПРЕДСТАВНИКИ ЗАСТРАХОВАНИХ ОСІБ

– профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи (представники).

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

ПРЕДСТАВНИКИ РОБОТОДАВЦІВ

– організації роботодавців, їх об'єднання чи інші уповноважені роботодавцями органи (представники).

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

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.

Джерело: Трудове право України: словник-довідник / Смолярова М.Л. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. 152 с. (С. 98).

ПРИМИРНА КОМІСІЯ

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

Джерело: Про порядок вирішення трудових спорів: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

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

Джерело: Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 30.11.2022).

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

– це одна з підстав індивідуального припинення трудових правовідносин, остання, в свою чергу, поділяється на наступні види: припинення трудового договору, що не виявляється у розірванні трудового договору; припинення трудового договору, що виявляється у розірванні трудового договору.

Джерело: Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 435 с. (С. 39).

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА ПІДСТАВІ ПРОЦЕДУР БАНКРУТСТВА»

– це колективне (хоча не абсолютно у всіх випадках) припинення трудових правовідносин, що відбувається шляхом одночасного розірвання трудового договору з усіма працівниками (банкрутство) чи з їх певною кількістю (санація) на підставі норм чинного законодавства про працю та про процедури банкрутства, у результаті застосування заходів недопущення банкрутства – санації (скорочення штату працівників чи скорочення кількості працівників, котрі не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації) або в результаті банкрутства (масове вивільнення працівників).

Джерело: Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 435 с. (С. 197).

ПРИНЦИП ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

– це принцип трудового права, що передбачає оптимальне поєднання загальних та спеціальних підходів з питань праці. Застосування цього принципу викликано насамперед такими чинниками, як: 1) наявність єдиних принципів та підходів до правового регулювання праці; 2) наявність багатоманіття правових відносин з питань праці; 3) наявність багатоманіття умов праці залежного від галузі економіки, сфери суспільного життя, умов та характеру виробництва тощо; 4) наявність багатоманіття суб'єктів правових відносин з питань праці з притаманною трудовою правосуб'єктністю (правовим статусом); 5) наявність широкого кола працюючих із специфічним колом потреб, інтересів, прав, обмежень з питань праці.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 42).

ПРИНЦИПИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- 1) положення, що закріплені в нормах права пенсійної сфери та мають певні ознаки відносин, що складають предмет пенсійного права.
- 2) основні положення, які відображають сутність і зміст норм пенсійного забезпечення, зумовлюють його внутрішню єдність та визначають перспективи розвитку.
- 3) керівні положення, закріплені в нормах права пенсійного забезпечення, що виражають суттєві ознаки відносин, які складають предмет права пенсійного забезпечення.
- 4) основоположні, керівні, вихідні засади, що закріплюються у відповідних законодавчих чи нормативно-правових актах та які визначають основу суспільних правовідносин у сфері пенсійного забезпечення, зміст правового регулювання правовідносин щодо пенсійного забезпечення, а також призначення та отримання різних видів пенсійних виплат та допомог.

Джерело: Жернаков В.В. Диференціація пенсійного забезпечення та перспективи законодавчого регулювання соціальної політики в Україні. *Вісн. Акад. праці і соц. відносин федер. проф. України: наук. зб. К.: Акад. праці і соц. відносин Федер. проф. спілок України, 2006. № 4(37). С. 20-27 (С. 21-22).*

2. Право соціального забезпечення: підручник / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар та інш. за заг. ред О.М. Ярошенка. Харків: Право. 2017. 308 с. (С. 10). 3. Пенсійне забезпечення: навч. посіб. / І.А. Вєтухова, Г.О. Яковлева, О. М. Ярошенко, за заг. ред. В.В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 230 с. (С. 7). 4. Можечук Л.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників освіти в Україні: дис. док. філософії. 12.00.05. Маріуполь. 2021. 274 с. (С. 70).

ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА

- 1) це виражені в праві основні керівні положення, що визначають сутність та призначення трудового права, а також зміст його правових норм. Трудове право базується на загальноправових, міжгалузевих і галузевих принципах.
- 2) закріплені в чиннім законодавстві основні керівні початки, що виражають суть норм трудового права й головні напрями політики держави в області правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних з функціонуванням ринку праці, застосуванням і організацією найманої праці.

Джерело: 1. Трудове право: навч. посіб. / Н.П. Долгіх, В.П. Марущак. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с. (С. 13). 2. Трудове право України:

підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 22).

ПРИНЦИП СВОБОДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

– це центральний принцип сучасного трудового права, який означає що будь-яка фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю, має право на підставі вільного вибору укласти трудовий договір з роботодавцем, а працівник за власним бажанням може його розірвати.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 23).

ПРИНЦИП СВОБОДИ ПРАЦІ

– це основоположний принцип трудового права, який ґрунтується на засадах свободи і добровільності поведінки правомочних суб'єктів з питань праці.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с (С. 40).

ПРИНЦИП ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

– принцип, що означає недопущення залучення до праці під загрозою застосування покарання або насильницького впливу, або без згоди працівника, якщо така праця не була передбачена трудовим договором.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 23).

ПРИНЦИП СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

– принцип, що відображає спрямованість соціальної політики держави на забезпечення постійної та продуктивної зайнятості населення.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 23).

ПРИНЦИП СВОБОДИ ОБ'ЄДНАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ

Означає, що працівникам та роботодавцям гарантується право створювати організації без попереднього на те дозволу з метою представництва та захисту власних прав та законних інтересів у

економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 26).

ПРИНЦИП МАТЕРІАЛЬНОЇ ЗАЦІКАВЛЕНОСТІ В РЕЗУЛЬТАТАХ ПРАЦІ

– задоволення матеріальних і духовних потреб здійснюється внаслідок трудової діяльності.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 103).

ПРИНЦИП БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

– створення безпечних умов праці на виробництві, дотримання правил техніки безпеки тощо.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 103).

ПРОГУЛ

– відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин.

Джерело: Трудове право України: словник-довідник / Смолярова М.Л. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. 152 с. (С. 99).

ПРОДУКТИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРОСТІЙ

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

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971

№ 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ

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

Джерело: Про прожитковий мінімум. Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (дата звернення: 11.11.2022).

ПРОФЕСІЯ

– це конкретна діяльність, ремесло, комплекс функцій, рід роботи, який виконується індивідом і є складовою частиною будь-якої трудової діяльності.

Джерело: Поняття про професію, спеціальність, посаду. URL: http://proforientator.info/?page_id=5989 (дата звернення: 31.08.2022).

ПРОФЕСІОГРАМА

– описання вимог до професій, яким повинна відповідати людина, що претендує на виконання певної трудової діяльності.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» / Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 18).

ПРОФЕСІЙНЕ ЗАХВОРЮВАННЯ

– захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших чинників, пов'язаних з роботою.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 532).

ПРОФЕСІЙНА СТІЙКА ВТРАТА ПРАЦЕЗДАТНОСТІ

– здатність працівника, якому заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків, до роботи за своєю професією (фахом) і кваліфікацією чи за іншою адекватною їй професією (фахом), що характеризує ступінь ушкодження його здоров'я у відсотках, встановлений медичним висновком у формі рішення медико-соціальної експертної комісії. Встановлення стійкої втрати професійної працездатності потерпілому є необхідною умовою для призначення відповідних страхових виплат та соціальних послуг в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 532).

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

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

Джерело: Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ

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

Джерело: 1) Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 168); 2) Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

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

Джерело: Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

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.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРОФСПІЛКОВИЙ ОРГАН

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

Джерело: Про порядок вирішення трудових спорів: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА (ПРОФСПІЛКА)

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

Джерело: Про порядок вирішення трудових спорів: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР/ Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ПРОФСПІЛКОВИЙ ПРЕДСТАВНИК

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

Джерело: Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ

– затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками.

Джерело: Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

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

Джерело: Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ПРОЦЕДУРНІ ПРАВОВІДНОСИНИ

– це правовідносини, що виникають у зв'язку з реалізацією норм щодо процедури оформлення прийняття працівника на роботу, його переведення та звільнення, притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку, процедури утворення первинної профспілкової організації на підприємстві, утворення виборного органу профспілки тощо.

Джерело: Трудове право: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення навчальної дисципліни підготовки бакалавра спеціальності 081 «Право» / Терела Г.В. Полтава. 2016. 325 с. (С. 65).

ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПРАВОВІДНОСИНИ

– це правовідносини, що виникають у процесі розгляду індивідуальних трудових спорів, діяльності примирної комісії, трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору тощо.

Джерело: Трудове право: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення навчальної дисципліни підготовки бакалавра спеціальності 081 «Право» / Терела Г.В. Полтава. 2016. 325 с. (С. 65).

ПРЯМА ДІЙСНА ШКОДА

– втрата, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або здійснити зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати.

Джерело: Термінологічний словник з навчальної дисципліни «Трудове право». URL: http://www.adhdportal.com/book_3822_chapter_96_3.3._Termnologchnijj_slovnik_k_z_navchalnodisiplni.html (дата звернення: 31.08.2022).

Р

РЕГІОНАЛЬНІ ЦЕНТРИ ЗАЙНЯТОСТІ

– це неприбуткові державні установи, що належать до сфери управління Мінекономіки, та є підзвітними Державному центру зайнятості.

Джерело: Положення про державну службу зайнятості від 16.12.2020 № 2663 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

РЕГУЛЯТИВНА ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

– функція, яка визначає напрями правового впливу та спрямована на впорядкування суспільних відносин у сфері трудової діяльності.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 30).

РЕГУЛЯТИВНО-ДИНАМІЧНА ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

– функція, яка визначає якою має бути майбутня поведінка суб'єктів трудового права.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 30).

РЕГУЛЯТИВНО-СТАТИЧНА ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

– функція, яка реалізується за допомогою уповноважувальних і заборонювальних норм та правовідносин пасивного типу, що виникають на їх основі.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 30).

РЕЄСТР ЗАСТРАХОВАНИХ ОСІБ

– автоматизований банк відомостей, створений для ведення єдиного обліку фізичних осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню відповідно до закону.

Джерело: Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#n15> (дата звернення: 01.09.2022).

РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ

– розподіл робочого часу в межах доби або іншого календарного періоду.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 101).

РЕЗЮМЕ

– короткий опис біографії потенційного працівника, де вказується його освіта, досвід, інтереси й інша інформація. Ціль резюме – самохарактеристика, об'єктивний життєпис, ефективний засіб самореклами.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого

(бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 18).

РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

– складний, багатогранний і комплексний процес, який має істотно змінити баланс політичних, економічних та соціальних інтересів населення, систему державних фінансів, функціонування ринків праці та капіталу.

Джерело: Філоненко О.А. Шляхи оптимізації стратегічних напрямків та механізмів державного регулювання системи пенсійного забезпечення. *Наук. праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія «Державне управління».* 2014. Т 242. Випуск 230. С. 125-130 (С. 128).

РИНОК ПРАЦІ

– система правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

РІВНОЗНАЧНА ПОСАДА

– посада державної служби, що належить до однієї підкатегорії посад державної служби з урахуванням рівнів державних органів.

Джерело: Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

РОБОТОДАВЕЦЬ

1) власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

2) власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання; фізична особа, яка використовує працю найманих працівників (у тому числі іноземців, які на законних підставах

працюють за наймом в Україні); власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародної), філії та представництва, який використовує працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Джерело: 1. Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2021).

2. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

РОБОЧА ЗМІНА

– тривалість робочого часу (в годинах та хвилинах) протягом доби, згідно з графіком (розпорядком) роботи.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 101).

РОБОЧЕ МІСЦЕ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ

– встановлена законом норма тривалості робочого часу впродовж календарного тижня.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 101).

РОБОЧИЙ ЧАС

– установлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу, обумовлену трудовим договором.

Джерело: Робочий час: правові аспекти. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/DG140088?an=95> (дата звернення: 31.08.2022).

РОЗБІЖНОСТІ МІЖ СТОРОНАМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

– чинники, які призвели до ускладнення стану соціально-трудоових відносин з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

Джерело: Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnuk-terminiv> (дата звернення: 10.11.2022).

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

– припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору).

Джерело: Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с. (С. 136).

С

СЕЗОННІ ПРАЦІВНИКИ

– особи, задіяні на сезонних роботах.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 121).

СЕЗОННІ РОБОТИ

– роботи, які в силу природних чи кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), котрий не перевищує

шести місяців.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 102).

СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

– особливий складовий елемент соціальної функції держави і водночас розглядається як сукупність методів задоволення матеріальних потреб тих верств населення, які відповідно до чинного законодавства, мають право на отримання пенсії.

Джерело: Смутчак З.В. Система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту населення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 5-2 (12). С. 66-69.

СИСТЕМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

– це сукупність нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові та пов'язані з ними відносини.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 28).

СИСТЕМА СУБ'ЄКТІВ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

– це сукупність осіб і груп осіб, які об'єднані спільною метою, а також наділені певним обсягом прав і обов'язків, що дають можливість брати участь у процесі систематизації трудового законодавства й відрізняються адміністративно-правовим статусом, який зумовлює певні особливості їх розташування й функціонування відносно один одного.

Джерело: Любчик О.А. Наукова інтерпретація суб'єктів кодифікації трудового законодавства та їх системи. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Випуск 4. 2017. С. 71-74.

СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

– це науково-обґрунтована класифікація правових норм, що припускає розподіл їх на загальну й особливу частини, а також на правові інститути за предметною ознакою регулювання.

Джерело: Трудове право: навч. посіб. / Н.П. Долгіх, В. П. Марущак. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с. (С. 10).

СИСТЕМА НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

– це сукупність поглядів, висновків і суджень про предмет, метод, функції, принципи, систему, джерела, суб'єктів трудового права, а також із приводу трудового договору та інших інститутів трудового права.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 28).

СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

– це тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

СКОРОЧЕНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС

– це робочий час, тривалість якого менше нормального робочого часу, за який оплата праці здійснюється у повному обсязі.

Джерело: Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. (С. 221).

СЛУЖБОВІ ВІДРЯДЖЕННЯ

– поїздка працівника за розпорядженням роботодавця на визначений термін для виконання службового доручення поза місцем постійної роботи.

Джерело: Термінологічний словник з навчальної дисципліни «Трудове право». URL: http://www.adhdportal.com/book_3822_chapter_96_3.3._Termnologchnijj_slovnik_z_navchalnodisiplni.html (дата звернення: 31.08.2022).

СЛУЖБОВА ДИСЦИПЛІНА

– неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку.

Джерело: Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

– це соціальні засоби й умови здійснення особою права на соціальне забезпечення. Вони здійснюються за такими параметрами: 1) держава мусить забезпечити кожному працюючому громадянину прийнятний рівень добробуту за допомогою мінімального рівня заробітної плати, її індексації, помірних податків і невтручання в підприємницьку діяльність; 2) задоволення специфічних колективних потреб суспільства в освіті, вихованні дітей, проведенні культурно-освітницької роботи, підготовці кадрів, організації охорони здоров'я, розвитку фізичної культури; 3) зближення рівнів життя різних груп населення через призначення пенсій і допомог та надання соціальних послуг. Такими гарантіями є відсутність гострих соціальних конфліктів у суспільстві, максимальна зайнятість населення, відсутність моральної та духовної деградації в суспільстві тощо.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 61-62).

СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА

– гарантована соціальна допомога з боку держави у вигляді грошових виплат (пенсії, грошова допомога, одно разові виплати), забезпечення технічними та іншими засобами: автомобілями, крісло-колясками, протезно-ортопедичними виробами, друкованими виданнями зі спеціальним шрифтом, звукопідсилювальною апаратурою та сигналізаторами, а також шляхом надання послуг з медичної, соціальної, професійної реабілітації та побутового обслуговування.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 533).

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

– діяльність (функція) держави, спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію

конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі. Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом.

Джерело: Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей. Закон України від 20.12.1991 № 2011-ХІІ / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

СОЦІАЛЬНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ДЕРЖАВИ

– це зафіксовані в нормативно-правових актах країни сукупність пенсійних виплат, соціальних допомог і послуг, пільг, субсидій тощо, які надаються населенню за рахунок бюджетів різних рівнів та позабюджетних фондів.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 21).

СОЦІАЛЬНЕ ЖИТЛО

– жила площа, яка надається за нормами державних соціальних стандартів відповідно до законодавства за рахунок державного та/або комунального житлового фонду.

Джерело: Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Закон України від 13.01.2005 № 2342-IV // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

– це система правових взаємовідносин інститутів суспільства і держави з широкого кола питань соціально-економічної політики з метою забезпечення суспільного миру і злагоди.

Джерело: Теоретичні засади трудового права України: підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин]; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с. (С. 122).

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ

– комплексний психологічний стан колективу, який відображає особливості соціального сприйняття різних сторін його життя та діяльності, ступінь задоволення або спонукання до успішного виконання поставлених завдань.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» /Укл. КучерМ.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 20).

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ

– це сукупність фінансових, матеріальних та нематеріальних благ, які підвищують рівень життя і надаються підприємством працівнику понад розмір основної заробітної плати з метою заохочення до трудової діяльності.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 96).

СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

– послуги, що надаються особам за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, визначених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО

– підприємницька діяльність, націлена на пом'якшення або вирішення соціальних проблем, перш за все у таких сферах, як освіта, охорона навколишнього середовища, боротьба з бідністю, за права людини.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 106).

СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

– це передбачені нормами права і забезпечені фінансово соціальні норми і нормативи, що встановлюються на певний термін і визначають мінімальні гарантії соціального забезпечення громадян на рівні,

необхідному для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 120).

СОЦІАЛЬНА РЕАБІЛІТАЦІЯ

– система заходів, спрямованих на створення і забезпечення умов для повернення особи до активної участі у житті, відновлення її соціального статусу та здатності до самостійної суспільної і родинно-побутової діяльності шляхом соціально-середовищної орієнтації та соціально-побутової адаптації, задоволення потреби у забезпеченні технічними та іншими засобами реабілітації.

Джерело: Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с. (С. 533).

СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД

– робота, спрямована на здійснення соціальних опіки, допомоги та патронажу соціально незахищених категорій дітей та молоді з метою подолання життєвих труднощів, збереження, підвищення їх соціального статусу

Джерело: Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Закон України від 13.01.2005 № 2342-IV // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

СПЕЦІАЛЬНА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

– це зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено спеціальними нормативно-правовими актами (закони, статuti, положення).

Джерело: Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права.* № 2. С. 231-236 (С. 235).

СПЕЦІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

– принципи, які визначають основи правовідносин у сфері безпосередньо пенсійного забезпечення. Такі принципи закріплені у спеціалізованих законах та нормативно-правових актах, які стосуються

сфери пенсійного забезпечення та характеризують її як особливу сферу соціальної підтримки населення.

Джерело: Можечук Л.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників освіти в Україні: дис. док. філософії. 12.00.05. Маріуполь. 2021. 274 с. (С. 91).

СПОНСОРСТВО

– добровільна матеріальна, фінансова, організаційна та інша підтримка фізичними та юридичними особами набувачів благодійної допомоги з метою популяризації виключно свого імені (найменування), свого знака для товарів і послуг.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 106).

СПРОЩЕНА ФОРМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

– застосовується для працевлаштування окремих категорій громадян: працевлаштування неповнолітніх, осіб передпенсійного віку та інших неконкурентоспроможних на ринку праці громадян.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 174).

СКЛАДНА ФОРМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

– працевлаштування, за якого встановлюються додаткові вимоги до працівників чи проводяться додаткові заходи (працевлаштування на роботу з допуском до таємних матеріалів, на державну службу, перенавчання з подальшим працевлаштуванням, працевлаштування іноземців тощо).

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 174).

СКЛАДНІ ЖИТТЄВІ ОБСТАВИНИ

– обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, життєвими звичками і способом життя, внаслідок яких особа частково або повністю не має (не набула або втратила) здатності чи можливості самостійно піклуватися про особисте (сімейне) життя та брати участь у суспільному житті.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 238).

СОЛІДАРНА СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

– це перший рівень системи пенсійного забезпечення, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування».

Джерело: Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

СОЦІАЛЬНІ ВИПАДКИ

– це обставини, при яких особа втрачає трудовий дохід повністю або частково, несе додаткові витрати, зовсім не має трудового доходу і через відсутність засобів до існування потребує матеріальної підтримки з боку суспільства.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 25).

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

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

Джерело: Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

СОЦІАЛЬНІ НОРМИ І НОРМАТИВИ

– показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 26).

СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ

– система соціальних заходів, яка передбачає сприяння, підтримку і послуги, що надають соціальні служби окремим особам чи групам населення для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу та повноцінної життєдіяльності.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С.239).

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

– комплекс заходів державного та недержавного характеру, спрямованих на виявлення, задоволення й узгодження потреб та інтересів громадян, соціальних груп, територіальних громад.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 9).

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА (ПКЛУВАННЯ)

– це система заходів з матеріального забезпечення за рахунок державного та місцевого бюджетів та інших джерел фінансування громадян, які не набули з різних причин юридичного права на пенсії та інші види допомог, але потребують соціальної допомоги і не можуть самостійно вийти зі скрутного становища.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 239).

СОЦІАЛЬНИЙ СТАНДАРТ

– норми, правила, характеристики, розроблені на основі згоди з істотних питань соціальної політики між більшістю зацікавлених сторін, прийняті та затверджені відповідним органом. Соціальні стандарти відбивають рівень задоволення сукупності соціальних потреб населення, тому за рівнем можуть диференціюватися на мінімальний, середній, раціональний.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 239).

СОЦІАЛЬНА СФЕРА

– підсистема національної економіки, тобто явища, процеси, види діяльності та об'єкти, які пов'язані із забезпеченням життєдіяльності суспільства, людини, задоволенням їхніх потреб, інтересів.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 239).

СОЦІАЛЬНА ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

– функція, яка відображається в нормах щодо забезпечення зайнятості, реалізації свободи праці та інших трудових конституційних правах, у нормах щодо забезпечення безпечних умов праці, охорони праці, обмеження робочого часу, визначення мінімального розміру заробітної плати та ін.

Джерело: Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 21).

СТАТУС ДИТИНИ-СИРОТИ ТА ДИТИНИ, ПОЗБАВЛЕНОЇ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ

– визначене відповідно до законодавства становище дитини, яке надає їй право на повне державне забезпечення і отримання передбачених законодавством пільг та яке підтверджується комплектом документів, що засвідчують обставини, через які дитина не має батьківського піклування;

Джерело: Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Закон України від 13.01.2005 № 2342-IV // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

СТИХІЙНЕ ЛИХО

– природне явище, що діє з великою руйнівною силою, заподіює значну шкоду території, на якій відбувається, порушує нормальну життєдіяльність населення, завдає матеріальних збитків.

Джерело: Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

СТРАТЕГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

– докорінне рішення системи соціальних проблем на конкретному історичному етапі розвитку суспільства.

Джерело: Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с. (С. 242).

СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

– власник або уповноважений ним орган (особа), з однієї сторони, і первинна профспілкова організація, яка діє відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представники, вільно обрані на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

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).

Джерело: Про порядок вирішення трудових спорів: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

СТРАХУВАЛЬНИКИ

– роботодавці та інші особи, які відповідно до закону сплачують єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або є платниками відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

СТРАХОВІ ВНЕСКИ

– кошти відрахувань на соціальне страхування, збір на обов'язкове державне пенсійне страхування та страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, сплачені (які підлягають сплаті) згідно із законодавством, що діяло раніше; надходження від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що спрямовуються на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

СТРАХОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

– страховик, який має ліцензію на провадження страхування життя та відповідає вимогам, встановленим Національним банком України, та Законом України «Про страхування».

Джерело: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

СТРАХОВИЙ СТАЖ

– період (строк), протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески (нею, роботодавцем).

Джерело: Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

СТРАХОВИЙ РИЗИК

– обставини, внаслідок яких особи можуть втратити роботу і потребують матеріальної підтримки та соціальних послуг.

Джерело: Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

СТРАХОВІ КОШТИ

– кошти, які формуються за рахунок сплати єдиного внеску та надходжень від фінансових санкцій (штрафів та пені), що застосовуються відповідно до закону.

Джерело: Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#n15> (дата звернення: 01.09.2022).

СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

– це певна тривалість (термін), на який він укладається (певний часовий період або до певного юридичного факту).

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 203).

СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

– це договір, що 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.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

– наймані працівники бригади, бюро, відділу, відділення, виробництва, департаменту, дільниці, лабораторії, управління, філії, цеху, іншого відокремленого (структурного) підрозділу, невідокремленого (структурного) підрозділу підприємства, установи, організації.

Джерело: Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення: 10.11.2022).

СУБ'ЄКТНО-ВИДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ

- це здатність особи бути учасником певного кола правовідносин у межах конкретної галузі права (правовідносин соціального діалогу, чи щодо вирішення колективних трудових спорів).

Джерело: Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудових правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с. (С. 51).

СУБ'ЄКТИ ГОСПОДАРЮВАННЯ

– роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації і зобов'язані: 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника; 2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи; 3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку; 4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника; 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 70-71).

СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

– це учасники трудових і пов'язаних з ними відносин, які на підставі трудового законодавства мають трудові права та обов'язки.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 39).

СУБ'ЄКТИВНЕ ПРАВО

– це передбачена для уповноваженого суб'єкта трудового права з метою задоволення його інтересів міра можливої поведінки, забезпечена юридичними обов'язками інших суб'єктів трудового права.

Джерело: Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.

СУМІСНИЦТВО

– виконання працівником крім своєї основної роботи іншої регулярної оплачуваної, на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи за наймом.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 103).

СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ

– це виконання працівником поряд із своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) в межах робочого часу за основною роботою на одному і тому самому підприємстві, установі, організації.

Джерело: Суміщення посад: оформлення та оплата праці. URL : <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017582-sumischennya-posad-oformlennya-ta-oplata-pratsi> (дата звернення: 02.11.2022).

Т

ТАРИФНА СІТКА

– сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок оплати праці працівників у залежності від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників.

Джерело: Тарифна система оплати праці. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/situation-doc/SB081205> (дата звернення: 02.12.2021).

ТАРИФНА СТАВКА

– це елемент тарифної сітки, який визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника залежно від складності виконуваних робіт або його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду).

Джерело: Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с. (С. 288).

ТВОРЧА ВІДПУСТКА

– це відпустка, яка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА

– це колективна угода, що укладається між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, органом виконавчої влади, як правило, із залученням органу місцевого самоврядування певної адміністративно-територіальної одиниці на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці), що мають місце на відповідній території.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 127).

ТЕХНОГЕННА БЕЗПЕКА

– відсутність ризику виникнення аварій та/або катастроф на потенційно небезпечних об'єктах, а також у суб'єктів господарювання, що можуть створити реальну загрозу їх виникнення. Техногенна безпека характеризує стан захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного характеру.

Джерело: Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ТИМЧАСОВЕ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ (ЗМІНА ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ)

– це переведення працівника за ініціативою роботодавця, яке передбачає тимчасову зміну трудової функції працівника. Основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) має строковий характер; 3) означає зміну роботи (трудої функції) працівника; 4) як правило, не потребує згоди працівника; 5) проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 221).

ТИМЧАСОВЕ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ У РАЗІ ПРОСТОЮ

– це переведення працівника, яке передбачає тимчасову зміну роботи (трудої функції) працівника на випадок простою. Таким чином, основними рисами зазначеного виду переведення працівника на іншу роботу є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) має строковий характер (тривалість простою); 3) означає зміну роботи (трудої функції) працівника; 4) потребує згоди працівника; 5) проводиться шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 6) допускається можливість переведення на роботу до іншого роботодавця, у тій же місцевості, на строк до одного місяця; 7) передбачає урахування спеціальності і кваліфікації працівника.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 221).

ТИМЧАСОВЕ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я

– це переведення працівника за трудовим договором, яке передбачає зміну роботи (трудої функції, яка відповідає легшій роботі) працівника за станом здоров'я.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 221).

ТРУДОВИЙ АРБИТРАЖ

– орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Джерело: Про порядок вирішення трудових спорів: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

– взаємне пристосування працівника та організації, що засновується на поступовому включенні працівника в процес виробництва в нових для нього професійних, соціальних та організаційно-економічних умовах праці.

Джерело: Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» / Укл. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с. (С. 20).

ТРУДОВА ДІЄЗДАТНІСТЬ

– це здатність фізичної особи своїми діями набувати для себе трудових прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе трудові обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання або неналежного виконання.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 12).

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

– 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, 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.

Джерело: Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ТРУДОВІ ДОГОВОРИ НА ВИКОНАННЯ СЕЗОННИХ РОБІТ

– це трудові договори, які укладаються з урахуванням переліку сезонних робіт та сезонних галузей.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 213).

ТРУДОВІ ДОГОВОРИ ПРИ СУМІСНИЦТВІ ПРОФЕСІЙ (ПОСАД)

– це трудові договори, які укладаються на виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 215).

ТРУДОВІ ДОГОВОРИ З РОБОТОДАВЦЕМ – ФІЗИЧНОЮ ОСОБОЮ

– це трудові договори, які укладаються між працівниками та роботодавцями – фізичними особами.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 215).

ТРУДОВІ ДОГОВОРИ З ПРАЦІВНИКАМИ – ІНОЗЕМЦЯМИ (ОСОБАМИ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА)

– це трудові договори (контракти), які укладаються роботодавцями з працівниками, які є іноземцями (особами без громадянства).

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 217).

ТРУДОВІ ДОГОВОРИ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

– це трудові договори, які укладаються з громадянами України, як правило, за результатами конкурсу, при прийнятті їх на державну службу

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 219).

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

– сукупність нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини між роботодавцем та працівником. Забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.

Джерело: 1. Трудова дисципліна: права та обов'язки працівників та роботодавців. URL: <https://acmc.ua/trudova-dyscyplina-prava-ta-obovyazky-pracivnykiv-ta-robotodavciv/> (дата звернення: 31.08.2021). 2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ТРУДОВА КНИЖКА

– основний документ про трудову діяльність працівника.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 103).

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ

– це усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства (установи, організації) на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Джерело: Про порядок вирішення трудових спорів: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ТРУДОВА МЕДІАЦІЯ

– це альтернативний економічно-ефективний інструмент врегулювання трудових спорів. Перевагами застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів є наступні: 1) швидкість урегулювання конфлікту; 2) вирішення спору на взаємовигідних умовах; 3) зменшення фінансових витрат; 4) конфіденційність процедури медіації.

Джерело: Можечук Л.В. Актуальні питання застосування трудової медіації в Україні. *Юридична наука в сучасному світі: здобутки та перспективи:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 25 вересня 2020 р.). Одеса. 2020). С. 95-97 (С. 96).

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ

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

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ТРУДОВІ ПОКАЗНИКИ

– це сукупність якісних і кількісних вимірників ступеня ефективності використання живої праці в процесі виробництва.

Джерело: Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. К.: Знання, 2004. 535 с.

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

– сукупність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір здійснювати трудову діяльність.

Джерело: Трудове право України: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Приходько С. Г., Меліхова О. В. К.: КНЕУ, 2003. 211 с.

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

1) це юридичні відносини співробітництва й взаємодопомоги, у яких одна сторона (працівник) зобов'язується виконувати роботу з певної спеціальності, кваліфікації, посади з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а інша сторона (власник підприємства) зобов'язується забезпечувати працівника роботою, виплачувати заробітну плату й створювати сприятливі для здоров'я й розвитку особистості умови праці.

2) це вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх взаємні суб'єктивні трудові права і обов'язки, який виникає на підставі трудового договору.

Джерело: 1. Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с. (С. 20); 2. Трудове право України:

підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С.М. Бортник, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 11).

ТРУДОВЕ ПРАВО

– самостійна галузь права (система правових норм), що регулює суспільні відносини, засновані на укладеному трудовому договорі, а також відносини пов'язані з ними.

Термін «трудова право» вживається в трьох значеннях: по-перше, як галузь національного права України; по-друге, як наука; по-третє, як навчальна дисципліна в системі юридичної освіти. Як галузь права трудова право являє собою систему правових норм, що регулюють сукупність суспільних відносин працівників із роботодавцями, а також інші відносини, що впливають із трудових або тісно пов'язані з ними і встановлюють права й обов'язки в галузі праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та відповідальність у разі їх порушення. Трудова право як наука становить систему об'єктивних знань про поняття, розвиток, закономірності, принципи самостійної галузі права. Трудова право як навчальна дисципліна – це систематизовані відповідно до типової програми знання щодо предмета правового регулювання норм цієї галузі права, їх особливостей.

Джерело: 1. Трудова право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 21). 2. Трудова право: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення навчальної дисципліни підготовки бакалавра спеціальності 081 «Право» / Терела Г.В. Полтава. 2016. 325 с. (С. 5).

ТРУДОВІ СПОРИ

– суперечності, які виникають між суб'єктами трудового права з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових умов праці і які передані на розгляд відповідного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудова право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 104).

ТРУДОВА ФУНКЦІЯ

– робота, яку виконуватиме працівник, коло його повноважень і обов'язків.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 201).

У

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

– це процедура погодження сторонами умов та форми трудового договору, надання йому чинності.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 203).

УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

– це визначена нормами трудового права процедура, яка передбачає логічне поєднання колективних переговорів, розробки та затвердження колективного договору та набрання ним чинності.

Джерело: Теоретичні засади трудового права України: підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин]; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с. (С. 132).

УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ (ВИНАГОРОДУ ЗА ПРАЦЮ)

– це умова про винагороду працівника відповідно до трудового договору.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 199).

УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО МІСЦЕ РОБОТИ

– це умова про конкретизацію місцезнаходження робочого місця для виконання трудової функції працівником відповідно до трудового договору. З правової точки зору, ця умова дозволяє конкретизувати місцезнаходження робочого місця працівника через визначення

юридичної або фактичної адреси роботодавця.

Джерело: Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 200).

УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО МОМЕНТ ПОЧАТКУ РОБОТИ – це умова про конкретизацію часу початку виконання працівником трудової функції. Ця умова визначається з урахуванням: 1) підписання трудового договору; 2) моменту набрання чинності трудовим договором; 3) часу фактичного виконання трудової функції; 4) положень трудового договору.

Джерело: Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 200).

Ф

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.

Джерело: Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

– це зовнішнє вираження, оформлення і документальне фіксування змісту трудового договору.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 206).

ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

– основні напрями правового впливу на суб'єктів відносин у сфері праці.

Трудове право виконує: 1) *загальноправові функції* (регулятивну та охоронну), притаманні всім галузям національного права. *Регулятивна*

функція в трудовому праці виявляється в упорядкуванні та вдосконаленні трудових та пов'язаних з ними відносин шляхом закріплення трудових прав і обов'язків суб'єктів трудового права, умов праці тощо. *Охоронна функція* спрямована на забезпечення нормального здійснення трудових та пов'язаних з ними відносин, на охорону від порушень трудових прав та на відновлення порушеного права. 2) *соціально-правову функцію (виховну)*, яка діє на стику норм права і моралі та спрямована на формування у суб'єктів права правосвідомості та правової культури. Трудове право виховує громадян у дусі поваги до праці, прав роботодавця, нетерпимості до порушення трудової дисципліни, а також роботодавця, прищеплюючи йому поважне ставлення до працівника і його праці; 3) *специфічні функції (соціальну, захисну, виробничу)*, притаманні лише трудовому праву.

Джерело: 1. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. (С. 30). 2. Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 21).

ФІКСОВАНИЙ ЧАС

– це час, коли працівник обов'язково повинен бути на робочому місці і виконувати безпосередньо свої виробничі функції.

Джерело: Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с. (С. 231).

Х

ХРОНІЧНЕ ПРОФЕСІЙНЕ ЗАХВОРЮВАННЯ (ОТРУЄННЯ)

– захворювання, що виникло внаслідок провадження професійної діяльності працівника виключно або переважно впливу шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, пов'язаних з роботою.

Джерело: Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

Ц

ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ

– це функція держави, спрямована на захист населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій шляхом запобігання таким ситуаціям, ліквідації їх наслідків і надання допомоги постраждалим у мирний час та в особливий період.

Джерело: Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

Ч

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.

Джерело: Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

ЧАС ВІДПОЧИНКУ

– проміжок часу, протягом якого працівник, згідно із законодавством та локальними нормативними актами, вільний від виконання трудових обов'язків, і який він має право використовувати на свій розсуд.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 104).

ЧЕРГУВАННЯ

– це знаходження працівника на підприємстві за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу до початку або після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові (неробочі) дні для оперативного розв'язання невідкладних питань, які не входять до кола обов'язків працівника за трудовим договором.

Джерело: Трудове право України: підручник. URL: <https://pidru4niki.com/1821071258235/pravo/cherguvannya> (дата звернення 02.11.2022).

ЧЛЕН ПРОФСПІЛКИ

– особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески.

Джерело: Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

Ш

ШТАТНИЙ РОЗПИС

– це акт локального характеру, на підставі якого визначається перелік професій (посад), які необхідні для роботодавця, та рівень винагороди за виконання обов'язків за трудовим договором.

Джерело: Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. (С. 198).

Щ

ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА

– час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи і заробітної плати.

Джерело: Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с. (С. 104).

Ю

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

– це елемент правового регулювання суспільних відносин, сутність якого полягає в цілеспрямованому впливі на поведінку індивідів за допомогою юридичних засобів.

Джерело: Манькут А. Поняття юридичної відповідальності працівників прокуратури. *Підприємництво, господарство і право*. № 2. 2016. С. 158-161 (С. 159).

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ

– це система взаємообумовлених і взаємопов'язаних правових засобів, способів, процедур тощо, за допомогою яких особа може безперешкодно реалізовувати свої права в сфері соціального забезпечення.

Джерело: Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с. (С. 61-62).

ЮРИДИЧНІ ВЧИНКИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

– це дії, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну чи припинення правовідносин (наприклад, фактичний допуск керівником працівника до виконання роботи є підставою виникнення трудових правовідносин).

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 128).

ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

– це суб'єктивні трудові права та обов'язки працівника і роботодавця.

Джерело: Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. (С. 14).

ЮРИДИЧНИЙ ОBOB'ЯЗОК (В ТРУДОВОМУ ПРАВІ)

– це міра необхідної поведінки суб'єкта трудових правовідносин, встановлена соціально-трудовими нормами для задоволення інтересів уповноваженого суб'єкта і забезпечена можливістю державного

примусу.

Джерело: Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с. (С. 132).

ЮРИДИЧНА ОСОБА

– організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку.

Джерело: Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

ЮРИДИЧНИЙ ФАКТ

– це обставина, що викликає виникнення, зміна або припинення правовідносин.

Джерело: Трудове право: навч. посіб. / Н.П. Долгіх, В. П. Марущак. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с. (С. 21).

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

Нормативно-правові акти:

1. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17/ed20150920#Text> (дата звернення: 01.09.2022).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
3. Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).
4. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР. *Офіційний вісник України*. 1998. № 6. С. 72.
5. Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
6. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці». Закон України від 10.09.1996 № 357/96-ВР./ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-вр#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#n15> (дата звернення: 01.09.2022).
9. Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792 від 22 квітня 2020 р. № 306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/635-2021-п#Text> (дата звернення: 01.09.2022).
10. Про порядок вирішення трудових спорів: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 01.09.2022).
11. Про наукову та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).
12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV / Верховна Рада України. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

13. Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

14. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

16. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

17. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

18. Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

19. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

20. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

21. Про затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

22. Про загальну безпечність нехарчової продукції: Закон України від 02.12.2010 № 2736-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2736-17#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

23. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

24. Про порядок проведення атестації робочих місць: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

25. Положення про державну службу зайнятості від 16.12.2020 № 2663 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення:

31.08.2022).

26. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

27. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

28. Про основні засади молодіжної політики. Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#n356> (дата звернення: 31.08.2022).

29. Постанова Верховного Суду України від 11.02.2015 у справі № 6-248цс14. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/42763568> (дата звернення: 20.08.2022).

30. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // *Офіційний вісник України*. 2014. № 63. С. 7. Стаття 1728.

31. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей. Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

32. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Закон України від 13.01.2005 № 2342-IV // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15#Text> (дата звернення: 31.08.2022).

33. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 21.03.1991 № 875-XII // Верховна Рада України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/t087500?an=1> (дата звернення: 31.08.2022).

34. Про благодійну діяльність та благодійні організації. Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text> (дата звернення: 11.11.2022).

35. Про прожитковий мінімум. Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (дата звернення: 11.11.2022).

36. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 № 1282-XII. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

37. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 1875-IX / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877 (дата звернення: 12.11.2022).

38. Про державні нагороди України. Закон України від 16.03.2000 № 1549-III. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1549-14#Text> (дата звернення: 01.08.2022).

39. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

40. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 30.11.2022).

41. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

Навчально-наукова література:

1. Базалійська Н.П., Мельничук Ю.С. Сутнісні підходи визначення ефективності трудової діяльності працівників промислового підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Випуск № 8. 2015. 308-311

2. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 435 с.

3. Бутинська Р.Я. Колектив працівників як суб'єкт колективно-трудова правовідносин в Україні. *Вісник Львівського національного університету ім. І. Франка. Юридичні науки*. Львів, 2016. Вип. 63. С. 139.

4. Болотіна Н.Б. Предмет права соціального забезпечення України. *Вісник Львівського університету*. Серія «Юридична». 2001. Вип. 36. С. 393-399.

5. Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с.

6. Гарантійні виплати і доплати (Частина I). URL: http://ua.pravok.com.ua/garantyn_viplati__doplati_chastina_i (дата звернення: 03.11.2022).

7. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво. Господарство і право*. № 7. 2016. С. 60-65.

8. Глосарій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування. Модуль 5. Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» / уклад. Кучер М.М. Кам'янське: ДДТУ, 2019. 28 с.

9. Горбачова К.М. Співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин. *Приватне та публічне право*. № 2. 2017. С. 41-46.

10. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. К.: Знання, 2004. 535 с.

11. Жернаков В.В. Диференціація пенсійного забезпечення та перспективи законодавчого регулювання соціальної політики в Україні. *Вісн. Акад. праці і соц. відносин і едер. проф. України: наук. зб. К.: Акад. праці і соц. відносин Федер. проф. спілок України*, 2006. № 4(37). С. 20-27.

12. Коли потрібно укладати договір про повну матеріальну

відповідальність та як визначати працівників, які відповідають за надані їм цінності? URL: <https://www.budgetnyk.com.ua/article/463-dogovr-pro-povnu-materalnu-vdповdaldnst---zrazok-2021> (дата звернення: 01.09.2022).

13. Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права*. № 2. С. 231-236.

14. Лазор І.В. Догана як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 17. С. 256-265.

15. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: дис. канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05. Київ. 2011. 212 с.

16. Линдюк О.А. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства. *Вісник Національної академії державного управління*. 2013. № 11. С. 290-298.

17. Любчик Н. Поняття правового статусу працівника як суб'єкта трудового права. Науковий блог. Національна університет «Острозька академія». 2016.

18. Манькут А. Поняття юридичної відповідальності працівників прокуратури. *Підприємництво. Господарство і право*. № 2. 2016. С. 158-161.

19. Методологія наукової діяльності: навч. посіб., вид. 3-є, перероблене / Д.В. Чернілевський, М.І. Томчук, О.А. Дубасенюк, О.Є. Антонова, В.І. Захарченко, О.В. Вознюк, Н.З. Сіранчук / за ред. Д.В. Чернілевського. Вінниця: Вид-во АМСКП, 2012. 364 с.

20. Можечук Л.В. Актуальні питання застосування трудової медіації в Україні. *Юридична наука в сучасному світі: здобутки та перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 25 вересня 2020 р.). Одеса. 2020 р.). С. 95-97.

21. Можечук Л.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників освіти в Україні: дис. док. філософії. 12.00.05. Маріуполь. 2021. 274 с.

22. Можечук Л.В. Пенсійна система України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 4. С. 102-106.

23. Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» [галузь знань 0304 «Право», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 «Правознавство»] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. 118 с.

24. Організація виробництва. URL: <http://feb.tsatu.edu.ua/ebook/mn/ov/page5.html> (дата звернення: 02.11.2022).

25. Орлова Н.Г. Особливості правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 23 с.

26. Папієв М.М. Реформування пенсійної системи в Україні: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. К., 2004. 276 с.

27. Пенсійне забезпечення: навч. посіб. / І. А. Ветухова, Г.О. Яковлева, О.М. Ярошенко, за заг. ред. В.В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 230 с.

28. Поновлення на роботі. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/bb/2018/july/issue-26/article-37844.html> (дата звернення: 02.11.2022).

29. Поняття про професію, спеціальність, посаду. URL: http://proforientator.info/?page_id=5989 (дата звернення: 31.08.2022).

30. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / Костюк В.Л. Київ: Видавець Карпенко В.М., 2012. 464 с.

31. Право соціального забезпечення / навч. посібн. для студентів юрид. спец. вищих. навч. закладів / Д.П. Пилипенко, В.Я. Буряк, С.М. Синчук та інші / за заг. ред. Д.П. Пилипенка. К: «Видавничий дім» «Ін Юре». 2006. 496 с.

32. Право соціального забезпечення: підручник / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та інші. за заг. ред О.М. Ярошенка. Харків: Право. 2017. 308 с.

33. Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Мокрицька Н.П. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с.

34. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернігів: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с.

35. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса. 2013. 22 с.

36. Про дисциплінарні стягнення. URL: <http://profspilka.com.ua/news/prodystyplinarni-styagnennya/> (дата звернення: 31.08.2022).

37. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php> (дата звернення: 30.11.2022).

38. Про організацію роботи працівників, режим та облік часу. URL: <https://ibuhgalter.net/news/4778> (дата звернення: 02.11.2022).

39. Робочий час: правові аспекти. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/DG140088?an=95> (дата звернення: 31.08.2022).

40. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. / В.В. Утвенко. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с.

41. Сіроха Д.І. Суб'єкти нормотворчості у сфері праці. *Прикарпатський науковий вісник*. Випуск 3(9) том 3, 2015. С. 50-54.

42. Суперечливі правові висновки Верховного суду щодо обчислення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/superechlyvi-pravovi-vysnovky-verhovnogo-sudu->

shhodo-obchyslennya-serednego-zarobitku-za-chas-vymushenogo-progulu/ (дата звернення: 02.11.2022).

43. Суміщення посад: оформлення та оплата праці. URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017582-sumischennya-posad-oformlennya-ta-oplata-pratsi> (дата звернення: 02.11.2022).

44. Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення: 10.11.2022).

45. Словник основних термінів з трудового права та права соціального забезпечення. URL: <https://studfile.net/preview/5776748/page:18/> (дата звернення: 01.09.2021).

46. Словник термінів. URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення 01.10.2021).

47. Словник термінів: URL: <https://nspp.gov.ua/rizne/14164-slovnyk-terminiv> (дата звернення: 10.10.2022).

48. Соціальне право як самостійна галузь права. *Юридичний журнал*. 2005. № 10(40). С. 70-73.

49. Соцький А.М. Правове регулювання організації праці у контексті сучасного розвитку економіки: дис....канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. К., 2012. 184 с. (С. 70,71).

50. Смутчак З.В. Система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту населення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 5-2 (12). С. 66-69.

51. Тарифна система оплати праці. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/situation-doc/SB081205> (дата звернення: 02.11.2022).

52. Теорія права соціального забезпечення: навч. посіб.. / Б.І. Сташків. К.: Знання, 2005. 405 с.

53. Термінологічний словник для студентів економічних спеціальностей / М. М. Бабинець. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 216 с.

54. Теоретичні засади трудового права України: підручник / [В. Л. Костюк та ін.; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин]; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с.

55. Термінологічний словник з навчальної дисципліни «Трудове право». URL: http://www.adhdportal.com/book_3822_chapter_96_3.3._Termnologchnij_slovník_z_navchalnodisiplni.html (дата звернення: 31.08.2022).

56. Тищенко О.В. Поняття права соціального забезпечення: теоретичні аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2014. Вип. 26. С. 115-119.

57. Трудова дисципліна: права та обов'язки працівників та роботодавців. URL: <https://acmc.ua/trudova-dysczyplina-prava-ta-obovyazky-praczivnykiv-ta-robotodavciv/> (дата звернення: 31.08.2022).

58. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко).

Харків: Вид-во 2022. 376 с.

59. Трудове право України: підручник / К. Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

60. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред.

В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

61. Трудове право України: підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.

62. Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с.

63. Трудове право: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення навчальної дисципліни підготовки бакалавра спеціальності

081 «Право» / Терела Г.В. Полтава. 2016. 325 с.

64. Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.

65. Трудове право України: словник-довідник / Смолярова М.Л. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. 152 с.

66. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Приходько С. Г., Меліхова О.В. К.: КНЕУ, 2003. 211 с.

67. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

68. Трудове право. URL: https://pidru4niki.com/2015082666120/pravo/metod_trudovogo_prava (дата звернення: 03.11.2022).

69. Трудове право України: підручник. URL: <https://pidru4niki.com/1821071258235/pravo/cherguvannya> (дата звернення 02.11.2022).

70. Філоненко О.А. Шляхи оптимізації стратегічних напрямків та механізмів державного регулювання системи пенсійного забезпечення. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія «Державне управління»*. 2014. Т 242. Випуск 230. С. 125-130.

71. Яковлева Г. Право соціального забезпечення як самостійна галузь права в національній правовій системі України. *Підприємництво, господарство і право*. № 3. 2017. С. 102-106 (С. 105).

Для нотаток

Навчальне видання

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК З ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
УКРАЇНИ

*Укладач **Можечук Люся Василівна***

Редактори, оригінал-макет –
Є. В., Коваленко-Марченкова, А. В. Самотуга

Підп. до друку 05.04.2023. Формат 60x84/16. Друк – трафаретний, цифровий.

Гарнітура – Times. Ум.-друк. арк. 8,86. Обл.-вид. арк. 9,5.

Тираж – 40 прим. Зам. 01/23-д

Надруковано у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ
49005, м. Дніпро, просп. Гагаріна, 26, rvv_vonr@dduvs.in.ua
Свідоцтво про внесення до державного реєстру ДК № 6054