# **Глосарій**

**(термінологічний словник)**

Безробітні – працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність належної роботи, зареєстровані в Державній службі зайнятості, справді шукають роботу і здатні приступити до праці.

Вахтовий режим роботи – особлива форма організації робіт, специфіка якої полягає у використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного перебування за умови, коли не може бути забезпечене щоденне повернення працівників до місця проживання.

Відсторонення працівника від роботи – тимчасове припинення працівником своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це органів, як правило, з одночасним припиненням виплати заробітної плати, яке може мати місце тільки у випадках, встановлених законодавством.

Внутрішній трудовий розпорядок – система відносин, яка регулюється нормами трудового права і яка 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.

Джерела трудового права – це спосіб вираження норм права, що призначені регулювати трудові та інші суспільні відносини, пов'язані із застосуванням і організацією найманої праці.

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

Дисциплінарна відповідальність – обов'язок порушника трудової дисципліни притерпіти негативні наслідки правового, організаційного чи матеріального характеру.

Дисциплінарне стягнення – заходи правового впливу до порушників трудової дисципліни, що зобов'язують їх притерпіти негативні правові наслідки.

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

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.

Допомога по тимчасовій непрацездатності – грошова виплата за рахунок коштів соціального страхування, яка компенсує втрачений працівником заробіток у разі тимчасового звільнення від роботи у зв'язку із хворобою або з інших передбачених законодавством соціально значущих причин.

Допомоги – грошові виплати, що призначені громадянам як щомісячні, періодичні або одноразові у встановлених законодавством випадках з метою відшкодування втраченого заробітку або додаткової матеріальної підтримки.

Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення через грошові щомісячні виплати фізичним особам у разі настання певного віку, втрати годувальника, настання інвалідності та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків фізичними особами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

Зайнятість – діяльність фізичних осіб, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

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

Заробітна плата – винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконаної роботи, а також виплати компенсаційного та стимулюючого характеру.

Зміст трудових правовідносин – обсяг взаємних суб'єктивних трудових прав та обов'язків учасників трудових правовідносин.

Інвалідність – міра втрати здоров'я та обмеження життєдіяльності, що перешкоджає або позбавляє конкретну особу здатності чи можливості здійснювати діяльність у спосіб та в межах, що вважаються для особи нормальними залежно від вікових, статевих, соціальних і культурних факторів.

Індивідуальні трудові спори – неврегульовані суперечності між роботодавцем та працівником з питань застосування законів та інших нормативно-правових актів про працю, колективного договору, угоди, а також умов трудового договору (контракту), про які заявлено у відповідний юрисдикційний орган.

Кваліфікація – ступінь та вид професійної підготовки, які необхідні для виконання певного роду роботи.

Колективний договір – двосторонній строковий акт, що укладається між власником підприємства (установи, організації) або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і трудовим колективом підприємства, в особі уповноважених представників (органів) – з другої сторони, про врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на цьому підприємстві (установі, організації-).

Колективні трудові спори (конфлікти) – неврегульовані суперечності між працівниками та роботодавцями з приводу 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.

Комісія по трудових спорах – орган для розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях між працівниками, з одного боку, і роботодавцем – з другого, за винятком спорів, які згідно із законом підлягають розглядові безпосередньо в судах.

Контракт – особливий вид трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватися за угодою сторін.

Локальні нормативні акти про працю – нормативні правові акти, які приймаються керівником підприємства, установи, організації незалежно від форм власності за участю працівників або їх представників.

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, встановлених трудовим законодавством.

Метод права соціального забезпечення – метод позитивного зобов'язання державних органів або установ надати фізичній особі або сім'ї конкретний вид соціального забезпечення на безоплатній основі у випадках, встановлених законом.

Метод трудового права – сукупність прийомів, способів впливу норм права на суспільні відносини, що становлять предмет трудового права.

Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства – функція, яка здійснюється спеціально уповноваженими державними органами, а також громадськими організаціями з метою запобігання та припинення правопорушень у сфері праці.

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

Натуральні види допомог – надання особам, які знаходяться у складній життєвій ситуації, грошової або іншої допомоги у вигляді: продуктів харчування, засобів санітарії і особистої гігієни, засобів догляду за дітьми, одягу, взуття та інших предметів першої необхідності, палива, а також технічних і допоміжних засобів реабілітації.

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

Обмежена матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.

Організаційно-правові форми соціального забезпечення – встановлені законом організаційно-управлінські засоби по накопиченню та розподілу грошових коштів на соціальне забезпечення громадян.

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

Пенсія за вислугу років – щомісячна грошова виплата, що призначена довічно, в розмірах, співвіднесених з минулим заробітком, особам, які мають встановлений законом спеціальний стаж (вислугу років) та досягли певного віку або незалежно від віку.

Пенсія за віком – довічна щомісячна грошова виплата, яка співвідноситься з минулим заробітком для осіб, які досягли пенсійного віку та мають необхідний страховий стаж.

Пенсія по інвалідності – щомісячна грошова виплата, співвіднесена з минулим заробітком осіб, які мають інвалідність 1,2,3 групи та певний страховий стаж, передбачений законом.

Пенсія у зв'язку з втратою годувальника – щомісячна грошова виплата, призначена у зв'язку з втратою годувальника непрацездатним членам його сім'ї, які знаходились на його утриманні, і яка обчислюється у відсотках до розміру пенсії за віком померлого годувальника.

Переведення на іншу роботу – це доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеним трудовим договором.

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.

Підстави виникнення трудових правовідносин – передбачені нормами права юридичні факти: правомірні, узгоджені. усвідомлені дії роботодавця і фізичної особи, яка влаштовується на роботу, що виражають їх вільне волевиявлення та спрямовані на встановлення трудових правовідносин між ними.

Підходяща робота – робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає.

Повна матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в повному розмірі шкоди.

Порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності – процедурні дії роботодавця, пов'язані з одержанням письмового пояснення від працівника з приводу порушення ним трудової дисципліни, вивченням обставин здійснення працівником дисциплінарного проступку, додержанням строків накладення дисциплінарного стягнення та строків ознайомлення працівника із застосованим до нього дисциплінарним стягненням.

Право соціального забезпечення – сукупність правових норм щодо регулювання специфічним методом комплексу суспільних відносин стосовно матеріального забезпечення та надання соціальних послуг особам, які потребують соціальної підтримки в межах державних стандартів, а також тісно пов'язаних з ними відносин процедурного та процесуального характеру.

Правовідносини у сфері права соціального забезпечення – врегульовані нормами права соціального забезпечення соціально-забезпечувальні відносини осіб (членів їх сімей) з уповноваженими державою органами чи установами з приводу надання матеріального забезпечення або надання соціальних послуг особам у випадку настання соціального ризику та відносини, тісно пов'язані спільною метою (процедурні).

Працевлаштування – комплекс організаційних, економічних і правових заходів щодо забезпечення громадян оплачуваною роботою на основі трудових договорів, а також процес пошуку підходящої роботи, підготовки до неї та влаштування на відповідну роботу.

Працівник – громадянин України чи іноземний громадянин або особа без громадянства, що перебуває в трудових відносинах із роботодавцем на підставі укладеного трудового договору і завдяки своїй праці виконує певну трудову функцію.

Предмет права соціального забезпечення – складний комплекс суспільних відносин як матеріального, так і процедурно-процесуального характеру, які виникають у зв'язку з розподілом частини валового внутрішнього продукту через систему соціального забезпечення.

Предмет трудового права – сукупність трудових відносин та інших суспільних відносин, пов'язаних з організацією та застосуванням найманої праці, що передують трудовим відносинам, супроводжують їх або приходять їм на заміну.

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

Принципи трудового права – закріплені в чинному законодавстві провідні ідеї, які виражають суть норм трудового права і головні напрямки політики держави в галузі правового регулювання трудових та інших суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням і організацією найманої праці.

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

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

Професія – загальний вид трудової діяльності, що визначається характером і метою виконуваної роботи (наприклад, лікар, викладач, будівельник, залізничник тощо).

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

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Робоча зміна – тривалість робочого часу (в годинах та хвилинах) протягом доби, згідно з графіком (розпорядком) роботи.

Робочий тиждень – встановлена законом норма тривалості робочого часу впродовж календарного тижня.

Робочий час – час, протягом якого працівник згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки відповідно до законодавства, колективного та трудового договору.

Сезонні роботи – роботи, які в силу природних чи кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), котрий не перевищує шести місяців.

Система права соціального забезпечення – науково обґрунтований, об'єктивно існуючий зв'язок інститутів і норм, які становлять в цілому єдину самостійну галузь права.

Система трудового права – структура взаємопов'язаних норм, які регулюють відособлену сферу суспільних відносин, що виникають із застосування найманої праці в суспільному житті.

Систематично порушуючі трудову дисципліну працівники -ті, хто мають дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни і порушили дисципліну знову.

Системи оплати праці – засоби обчислення винагороди за працю, встановленої законодавством та локальними нормативними актами, згідно з її витратами та результатами.

Склад дисциплінарного проступку – об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт, суб'єктивна сторона.

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.

Соціальні послуги – комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя.

Спеціальність – знання та практичні навички, які необхідні для виконання певної трудової функції в межах даної професії.

Страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачені страхові внески у сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

Суб'єкти трудового права – учасники трудових та інших суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням і організацією найманої праці, які мають суб'єктивні права й обов'язки: працівники і власники підприємств або уповноважені ними особи, профспілкові організації, трудові колективи; соціальні партнери; органи з розгляду трудових спорів.

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.

Суміщення професій (посад) – виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) у межах одного і того ж робочого часу з доплатою в розмірах, передбачених колективним договором.

Тимчасові працівники – працівники, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада). – на строк до чотирьох місяців.

Трудова книжка – основний документ про трудову Діяльність працівника.

Трудова праводієздатність – здатність працівника мати трудові права та обов'язки, своїми діями набувати їх і самостійно їх реалізовувати.

Трудове майнове правопорушення – як підстава матеріальної відповідальності полягає у вчиненні працівником дисциплінарного проступку, що спричинив матеріальну шкоду власнику підприємства, установі, організації чи роботодавцю -фізичній особі.

Трудове право – галузь права, що є системою принципів та правових норм, які регулюють трудові та інші суспільні відносини, пов'язані з організацією та застосуванням найманої праці, на підставі поєднання суспільних, колективних і особистих інтересів працівників.

Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий колектив підприємства – об'єднання фізичних осіб, які своєю працею беруть участь у діяльності. Т.клі. на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Трудові правовідносини – це індивідуальні двосторонні відплатні відносини працівника і роботодавця, що виникають унаслідок укладення трудового договору про виконання працівником роботи за певною трудовою функцією з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку і надання йому цієї роботи роботодавцем на умовах, визначених законодавством про працю, локальними актами, трудовим договором.

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.

Умови матеріальної відповідальності – пряма дійсна шкода, протиправність поведінки, винні дії працівника, необхідний причинний зв'язок між порушенням обов'язків та шкодою.

Функції трудового права – основні напрями впливу норм тощо на поведінку (свідомість, волю) людей у процесі праці для досягнення цілей і завдань трудового законодавства.

Час відпочинку – час, протягом якого працівник, згідно із законодавством та іншими локальними нормативними актами, вільний від виконання трудових обов'язків і який він має право використовувати на власний розсуд.

Щорічна відпустка – час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи і заробітної плати.