

АНТОНЕНКО О.А., ГРИГОРЕЦЬКА І.І., ЖУРАВЕЛЬ А.В.,
ДРИШПЮК В.І., КОСТРИЦЬКИЙ І.П., ПАЩЕНКО О.М.



ТРУДОВЕ ПРАВО

МУЛЬТИМЕДІЙНИЙ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

ТРУДОВЕ ПРАВО

МУЛЬТИМЕДІЙНИЙ
НАВЧАЛЬНО-
МЕТОДИЧНИЙ
ПОСІБНИК

ББК
67.303
УДК 349.2

СХВАЛЕНО ТА РЕКОМЕНДОВАНО ДО ДРУКУ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЮ
РАДОЮ ОДЕСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ.
(ПРОТОКОЛ № 11 ВІД 22. 06. 2023 Р.)

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Є. В. КРАСНОВ – КАНДИДАТ ЮРИДИЧНИХ НАУК, ДОЦЕНТ, СУДДЯ
ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ.

Т. Г. МАРКІНА – КАНДИДАТ ЮРИДИЧНИХ НАУК, ДОЦЕНТ.

ТРУДОВЕ ПРАВО: МУЛЬТИМЕДІЙНИЙ НАВЧ.-МЕТОД. ПОСІБ. / О.А. АНТОНЕНКО,
І.І. ГРИГОРЕЦЬКА, А. В. ЖУРАВЕЛЬ, В. І. ДРИШЛЮК, І. П. КОСТРИЦЬКИЙ,
О. М. ПАЩЕНКО. ОДЕСА: ОДУВС, 2023. 30 С.

ЕЛЕКТРОННИЙ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ ДИСТАНЦІЙНИХ
ФОРМ НАВЧАННЯ МІСТИТЬ ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ЗАГАЛЬНОЇ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ
ЧАСТИНИ ТРУДОВОГО ПРАВА У ВИГЛЯДІ СХЕМ ТА ІНФОГРАФІКИ В
ІНТЕРЕКТИВНІЙ ФОРМІ, ЩО ДОЗВОЛЯЄ ЗБАЛАНСУВАТИ СИСТЕМУ ПОДАЧІ
НАВЧАЛЬНОЇ ТА МЕТОДИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ТА ЗАБЕЗПЕЧИТИ ЇЇ ДОСТУПНІСТЬ І
ЗРУЧНІСТЬ. РОЗРАХОВАНО НА ВИКПАДАЧІВ, АСПІРАНТІВ, СТУДЕНТІВ ВИЩИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.

ТРУДОВЕ ПРАВО

МУЛЬТИМЕДІЙНИЙ
НАВЧАЛЬНО-
МЕТОДИЧНИЙ
ПОСІБНИК

ЗМІСТ

ВСТУП

1

ПОНЯТТЯ, СИСТЕМА ТА
ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА
УКРАЇНИ

2

СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

3

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ
ТА ПРАЦЕВПАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ

4

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У СФЕРІ ПРАЦІ.
КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ Й УГОДИ

5

ОРГАНИ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ.
БЕЗПЕКА ПРАЦІ

6

ТРУДОВЕ ПРАВО

МУЛЬТИМЕДІЙНИЙ
НАВЧАЛЬНО-
МЕТОДИЧНИЙ
ПОСІБНИК

ЗМІСТ

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

7

КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

8

РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС
ВІДПОЧИНКУ

9

ОПЛАТА ПРАЦІ

10

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

11

ТРУДОВІ СПОРИ

12

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ:



ПОСИЛАННЯ НА НОРМАТИВНИЙ
МАТЕРІАЛ



ПОСИЛАННЯ НА МАТЕРІАЛИ СУДОВОЇ
ПРАКТИКИ



ПОСИЛАННЯ НА ВІДЕО
МАТЕРІАЛ



ПОСИЛАННЯ НА ОФІЦІЙНІ ТЕЛЕГРАМ КАНАЛИ

ВСТУП

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ Є ОДНІЄЮ З ПРОВІДНИХ ГАЛУЗЕЙ У СИСТЕМІ ПРАВА УКРАЇНИ. З УСІХ ФОРМ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ Є НАЙБІЛЬШ ВАЖЛИВОЮ, ОСКІЛЬКИ ТІЛЬКИ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗДАТНОСТІ ДО ПРАЦІ ЗАБЕЗПЕЧУЄТЬСЯ ДОБРОБУТ КОЖНОЇ ЛЮДИНИ, СТВОРЮЮТЬСЯ УМОВИ ДЛЯ ПОВНОГО ДУХОВНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ. У СУЧАСНИХ УМОВАХ ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТАМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАВА НА ПРАЦЮ І НАЛЕЖНОГО ЇЙ ЗАХИСТУ ВІД ПОРУШЕНЬ Є ГОЛОВНИМ ЗАВДАННЯМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ І ТИХ ЇЇ ІНСТИТУТІВ, ЯКІ ПОКЛИКАНІ БЕЗПОСЕРЕДНЬО ЗАБЕЗПЕЧИТИ РЕАЛІЗАЦІЮ І ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ.

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ЦІЄЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ БАЗУЮТЬСЯ НА НОРМАХ, ЗАКРІПЛЕНИХ КОНСТИТУЦІЄЮ УКРАЇНИ. СТУДЕНТИ МАЮТЬ ЧІТКО УЯВЛЯТИ СОБІ БУДОВУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ, ЗНАТИ ЇЇ ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ, ВІПЬНО ОРІЄНТУВАТИСЯ У СИСТЕМІ ТРУДОВИХ НОРМ. У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ, ВІДТАК, ВАЖЛИВОГО ЗНАЧЕННЯ НАДАЄТЬСЯ БЕЗПОСЕРЕДНІЙ РОБОТІ СТУДЕНТІВ ІЗ ТЕКСТАМИ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ. ЗАВДЯКИ ІНТЕРАКТИВНІЙ ФОРМІ ПОСІБНИКА СТУДЕНТИ НАБУВАЮТЬ НАВИЧОК ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ ІЗ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ КЕЙСІВ, СКЛАДАННЯ ДОГОВОРІВ, ЗАЯВ, ЗАПИТІВ, ПРОТОКОЛІВ ТА ІНШИХ ДОКУМЕНТІВ, ВИКОРИСТОВУЮЧИ СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ.



ТРУДОВЕ ПРАВО – САМОСТІЙНА НОРМОВАНО ВІДОКРЕМЛЕНА СИСТЕМА ВЗАЄМОПОВ'ЯЗАНИХ ПРАВОВИХ НОРМ, ЯКІ РЕГУЛЮЮТЬ СУСПІЛЬНО-ТРУДОВІ ТА ПОВ'ЯЗАНІ З НИМИ ВІДНОСИНИ СУСПІЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ З ПРИВОДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ЗАСТОСОВУВАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ, З ПОЄДНАННЯМ СУСПІЛЬНО-КОЛЕКТИВНИХ ТА ОСОБИСТИХ ІНТЕРЕСІВ ЇХ СУБ'ЄКТІВ.

СИСТЕМА ПРАВОВІДНОСИН, ЩО СКЛАДАЮТЬ ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

ТРУДОВІ	ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВПАШТУВАННЯ	ОРГАНІЗАЦІЯ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ
ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ	МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНОСТЬ ПРАЦІВНИКІВ І РОБОТОДАВЦІВ	ВІДНОСИНИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
ЦЕ ВІДНОСИНИ МІЖ СУБ'ЄКТАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА, ЩО ВРЕГУЛЬОВАНІ НОРМАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПОПЯГАЮТЬ У ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ СУБ'ЄКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ, ТА ЮРИДИЧНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ, ПЕРЕДБАЧЕНИХ НОРМАМИ ПРАВА		
ВСТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ	РОЗГЛЯД ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

ОСНОВНІ ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА



- КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ (СТ.43).
- КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ;
- ЗАГАЛЬНА ДЕКЛАРАЦІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ;
- МІЖНАРОДНИЙ ПАКТ ПРО ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ І КУЛЬТУРНІ ПРАВА;
- КОНВЕНЦІЯ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ОСНОВНИХ СВОБОД;
- ЗАКони УКРАЇНИ (ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕПЕННЯ, ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ, ПРО ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ, ЇХ ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ, ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ І УГОДИ ТОЩО...);
- ПІДЗАКОННІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ (ПОСТАНОВИ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ, УКАЗИ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ, ПОСТАНОВИ І РОЗПОРЯДЖЕННЯ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ, НОРМАТИВНІ АКТИ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.



ПРОЕКТ
ЗАКОНУ УКРАЇНИ
«ПРО ПРАЦЮ»

СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА



КОДЕКС
ЗАКОНІВ ПРО
ПРАЦЮ УКРАЇНИ



ПРО КОЛЕКТИВНІ
ДОГОВОРИ І
УГОДИ



МАТЕРІАЛИ
СУДОВОЇ
ПРАКТИКИ



ПРАВИЛА
ВНУТРІШНЬОГО
ТРУДОВОГО
РОЗПОРЯДКУ
(ЗРАЗОК) 2023



ПРО
ПРОФЕСІЙНИЙ
РОЗВИТОК
ПРАЦІВНИКІВ

ПРАЦІВНИК
РОБОТОДАВЕЦЬ
ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ
ПРОФСПІЛКА
СУД

ПРИМИРНА КОМІСІЯ
ТА ТРУДОВИЙ
АРБІТРАЖ
ДЕРЖАВНІ ОРГАНИ

МІСЦЕВІ ОРГАНИ
ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ
ТА ОРГАНИ
МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ

ПІДПРИЄМСТВА,
УСТАНОВИ,
ОРГАНІЗАЦІЇ:
РОБОТОДАВЕЦЬ
ФІЗИЧНА ОСОБА

ЕЛЕМЕНТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУБ'ЄКТІВ

ТРУДОВА
ПРАВСУБ'ЄКТ
НІСТЬ

ОСНОВНІ
ТРУДОВІ
ПРАВА ТА
ОБОВ'ЯЗКИ

ЮРИДИЧНІ
ГАРАНТІЇ
ПРАВ ТА
ОБОВ'ЯЗКІВ

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВ

РІШЕННЯ
КОНСТИТУЦІЙНОГО
СУДУ УКРАЇНИ



ПРО ОРГАНІЗАЦІЇ
РОБОТОДАВЦІВ,
ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ,
ПРАВА І ГАРАНТІЇ
ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВПАШТУВАННЯ НАСЕПЕННЯ



ПРАВА ТА
ОБОВ'ЯЗКИ
ЗАРЕЄСТРОВ
АНИХ
БЕЗРОБІТНИХ



ДЕРЖАКНА
СПУЖБА
ЗАЙНЯТОСТІ



ПРО
ЗАЙНЯТІСТЬ
НАСЕПЕННЯ



СТАТИСТИЧНІ
ДАННІ ПО
БЕЗРОБІТТЮ
В УКРАЇНІ



ПОРЯДОК
НАДАННЯ
ДОПОМОГИ ПО
БЕЗРОБІТТЮ

БЕЗРОБІТТЯ - СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЯВИЩЕ, ЗУМОВЛЕНЕ ВІДСУТНІСТЮ У ЧАСТИНИ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕПЕННЯ ЗМОГИ РЕАЛІЗУВАТИ СВОЄ ПРАВО НА ПРАЦЮ;

ПРАЦЕВПАШТУВАННЯ - КОМПЛЕКС ПРАВОВИХ, ЕКОНОМІЧНИХ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ, СПРЯМОВАНИХ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕПЕННЯ;

ЧАСТКОВЕ БЕЗРОБІТТЯ - ВИМУШЕНЕ СКОРОЧЕННЯ ПЕРЕДБАЧЕНОЇ ЗАКОНОДАВСТВОМ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ ЧЕРЕЗ ТИМЧАСОВЕ ПРИЗУПИНЕННЯ (СКОРОЧЕННЯ) ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ, БУДІВНИЦТВА БЕЗ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН;

ПРАЦЕЗДАТНІ ОСОБИ - ОСОБИ ВІКОМ ВІД 16 РОКІВ, ЯКІ ПРОЖИВАЮТЬ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ І ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я ЗДАТНІ ДО АКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.



РЕЄСТРАЦІЯ
БЕЗРОБІТНИХ



ДОКУМЕНТИ
ЯКІ ПОТРІБНО
НАДАТИ В
ЦЕНТР
ЗАЙНЯТОСТІ
ДЛЯ
РЕЄСТРАЦІЇ ЯК
БЕЗРОБІТНОГО



СКАСУВАННЯ
СТАТУСУ
БЕЗРОБІТНОГО



ПОРЯДОК
РЕЄСТРАЦІЇ,
ПЕРЕРЕЄСТРА
ЦІЇ
БЕЗРОБІТНИХ
ТА ВЕДЕННЯ
ОБЛІКУ ОСІБ,
ЯКІ ШУКАЮТЬ
РОБОТУ

ПРАВО НА ЗАЙНЯТІСТЬ (СТ. 3 ЗАКОНУ)

1. КОЖЕН МАЄ ПРАВО НА ВІЛЬНО ОБРАНУ ЗАЙНЯТІСТЬ.

2. ПРИМУШУВАННЯ ДО ПРАЦІ У БУДЬ-ЯКІЙ ФОРМІ ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ. ДОБРОВІПЬНА НЕЗАЙНЯТІСТЬ ОСОБИ НЕ МОЖЕ БУТИ ПІДСТАВОЮ ДЛЯ ПРИТЯГНЕННЯ ЇЇ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.

3. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕПЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧУЄТЬСЯ ШЛЯХОМ ВСТАНОВЛЕННЯ ВІДНОСИН, ЩО РЕГЛАМЕНТУЮТЬСЯ ТРУДОВИМИ ДОГОВОРАМИ (КОНТРАКТАМИ), ПРОВАНДЖЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ТА ІНШИХ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ, НЕ ЗАБОРОНЕНИХ ЗАКОНОМ.

4. ІНОЗЕМЦІ ТА ОСОБИ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА, ЯКІ ПОСТІЙНО ПРОЖИВАЮТЬ В УКРАЇНІ, ЯКИХ ВИЗНАНО В УКРАЇНІ БІЖЕНЦЯМИ, ЯКИМ НАДАНО ПРИТУПОК В УКРАЇНІ, ЯКИХ ВИЗНАНО ОСОБАМИ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ДОДАТКОВОГО ЗАХИСТУ, ЯКИМ НАДАНО ТИМЧАСОВИЙ ЗАХИСТ, А ТАКОЖ ТІ, ЩО ОДЕРЖАЛИ ДОЗВІЛ НА ІММІГРАЦІЮ В УКРАЇНУ, МАЮТЬ ПРАВО НА ЗАЙНЯТІСТЬ НА ПІДСТАВАХ І В ПОРЯДКУ, ВСТАНОВЛЕНИХ ДЛЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ.

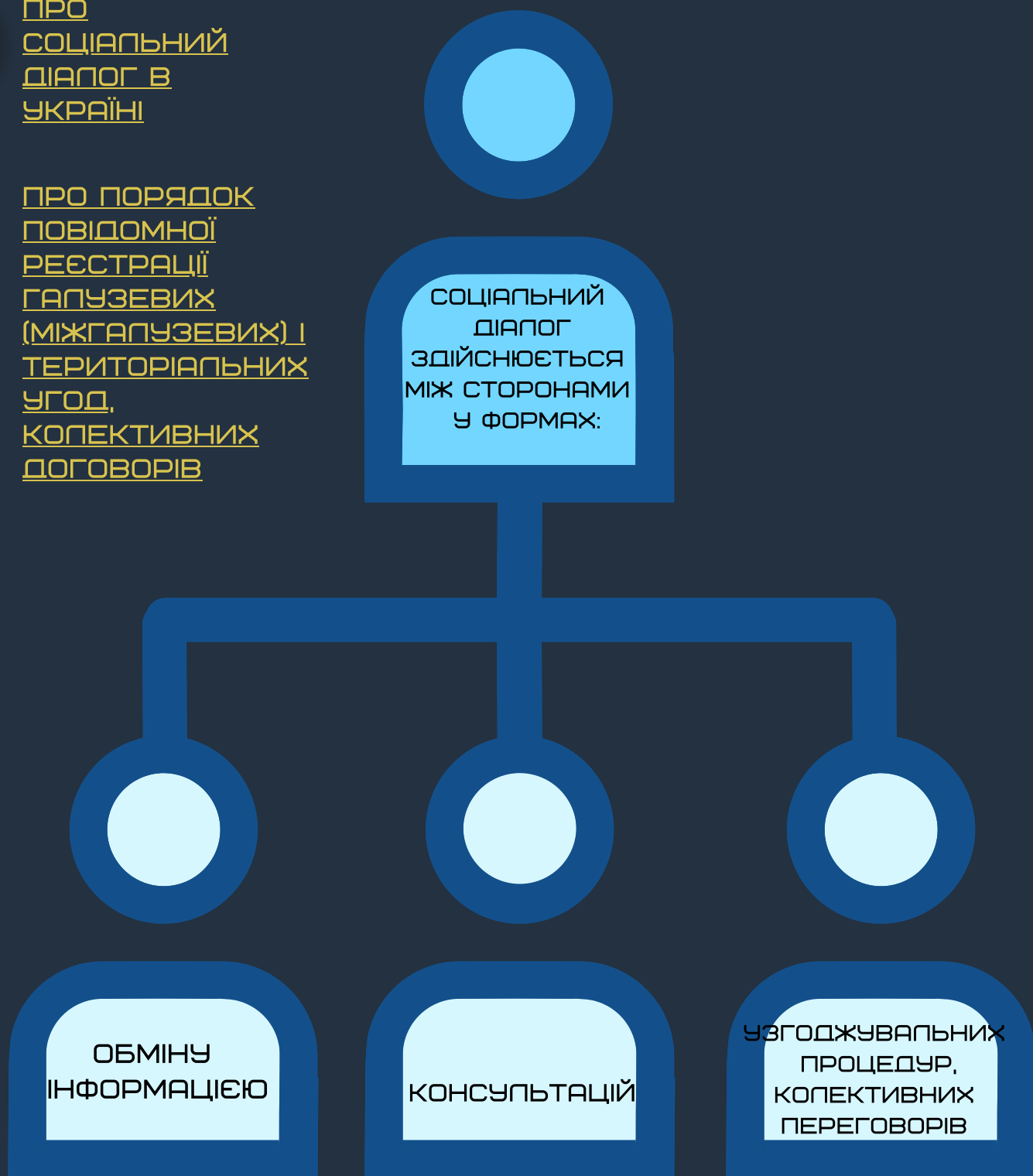
СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У СФЕРІ ПРАЦІ. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ Й УГОДИ



ПРО
СОЦІАЛЬНИЙ
ДІАЛОГ В
УКРАЇНІ



ПРО ПОРЯДОК
ПОВІДОМНОЇ
РЕЄСТРАЦІЇ
ГАЛУЗЕВИХ
(МІЖГАЛУЗЕВИХ) І
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ
УГОД,
КОЛЕКТИВНИХ
ДОГОВОРІВ





ПРИМУС СТОРІН
ЩОДО
УКЛАДЕННЯ
КОЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРУ



ПРО
КОЛЕКТИВНІ
ДОГОВОРИ І
УГОДИ

ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

У КОЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРІ ВСТАНОВЛЮЮТЬСЯ
ВЗАЄМНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ СТОРІН
ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ,
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

- ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ;
- ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ;
- НОРМУВАННЯ І ОПЛАТИ ПРАЦІ;
- ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ, ПІПЬГ;
- УЧАСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ У ФОРМУВАННІ, РОЗПОДІЛІ І ВИКОРИСТАННІ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА (ЯКЩО ЦЕ ПЕРЕДБАЧЕНО СТАТУТОМ);
- РЕЖИМУ РОБОТИ, ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ; УМОВ І ОХОРОНИ ПРАЦІ;
- ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТПОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЇ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ;
- ГАРАНТІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ЧИ ІНШИХ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ;
- УМОВ РЕГУЛЮВАННЯ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВСТАНОВЛЕННЯ МІЖКВАЛІФІКАЦІЙНИХ (МІЖПОСАДОВИХ) СПІВВІДНОШЕНЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ;
- ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОПОВІКІВ;
- ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ.

УГОДИ ЯК АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

УГОДА УКЛАДАЄТЬСЯ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ, ГАЛУЗЕВОМУ, ТЕРИТОРІАЛЬНОМУ РІВНЯХ НА ДВОСТОРОННІЙ АБО ТРИСТОРОННІЙ ОСНОВІ:

1. НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ – ГЕНЕРАЛЬНА УГОДА;
2. НА ГАЛУЗЕВОМУ РІВНІ – ГАЛУЗЕВІ (МІЖГАЛУЗЕВІ) УГОДИ;
- НА ТЕРИТОРІАЛЬНОМУ РІВНІ – ТЕРИТОРІАЛЬНІ УГОДИ.

КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ

1. ПОВІДОМЛЯЄТЬСЯ ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА АБО РАДА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПРО БАЖАННЯ РОЗПОЧАТИ КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ (ЯКЩО ІНІЦІАТОР РОБОТОДАВЕЦЬ).

2. УТВОРЮЄТЬСЯ РОБОЧА КОМІСІЯ ДЛЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ТА ПІДГОТОВЛЮЄТЬСЯ ПРОЕКТ КОЛДОГОВОРУ, ЗАБЕЗПЕЧУЄТЬСЯ ЇЇ РОБОТА, ОТРИМУЄТЬСЯ ВІД ЧЛЕНІВ КОМІСІЇ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ЩОДО НЕРОЗГОПОШЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ, ЯКІ Є КОМЕРЦІЙНОЮ ТАЄМНИЦЕЮ І СТАПИ ВІДОМІ ПІД ЧАС ПЕРЕГОВОРІВ

3. ПРОВОДЯТЬСЯ ПЕРЕГОВОРИ, ДОКУМЕНТУЮТЬСЯ ПОГОДЖЕННЯ РОЗБІЖНОСТЕЙ, ОФОРМЛЯЄТЬСЯ ПРОТОКОЛ ПРО СХВАЛЕННЯ ПРОЕКТУ.

4. ПЕРЕДАЄТЬСЯ ПРОЕКТ КОЛДОГОВОРУ ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВУ НА ОБГОВОРЕННЯ, ВІНОСИТЬСЯ ПРОЕКТ НА РОЗГЛЯД ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ (КОНФЕРЕНЦІЇ) ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ, ЗА ПОТРЕБИ ВІДНОВЛЮЮТЬСЯ КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ.

5. ПЕРЕДАЄТЬСЯ СХВАЛЕНИЙ КОЛЕКТИВОМ ПРОЕКТ КОЛДОГОВОРУ УПОВНОВАЖЕНИМ ПРЕДСТАВНИКАМ СТОРІН ДЛЯ ПІДПИСАННЯ

РЕЄСТРАЦІЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ



ПРО ПОРЯДОК ПОВІДОМНОЇ РЕЄСТРАЦІЇ ГАЛУЗЕВИХ (МІЖГАЛУЗЕВИХ) І ТЕРИТОРІАЛЬНИХ УГОД, КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

РЕЄСТРУЮТЬ
УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ РАЙОННИХ,
РАЙОННИХ У ММ. КИЄВІ
ТА СЕВАСТОПОЛІ
ДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЙ,
ВИКОНАВЧІ ОРГАНИ
СІПЬСЬКИХ, СЕЛИЩНИХ
ТА МІСЬКИХ РАД.

МЕТА ПОВІДОМНОЇ
РЕЄСТРАЦІЇ:
ОПРИПЮДНЕННЯ
ІНФОРМАЦІЇ ПРО
УКЛАДЕННЯ
ДОГОВОРУ,
ВНЕСЕННЯ ЗМІН І
ДОПОВНЕНЬ ДО
НЬОГО.

НА ПОВІДОМНУ
РЕЄСТРАЦІЮ
ПОДАЄМО ОДИН
ПРИМІРНИК
ДОГОВОРУ РАЗОМ
ІЗ ДОДАТКАМИ –
ОРИГІНАЛ
ПАПЕРОВОГО
ДОКУМЕНТА З
ПРОШИТИМИ І
ПРОНУМЕРОВАНИМИ
СТОРІНКАМИ, А
ТАКОЖ
СУПРОВІДНИЙ
ЛИСТ.

ЗА 14 РОБОЧИХ ДНІВ ОРГАН РЕЄСТРАЦІЇ ВНЕСЕ ЗАПИС ДО РЕЄСТРУ

ТЕКСТ ДОГОВОРУ ОПРИПЮДНЯТЬ НА САЙТІ
ОРГАНУ РЕЄСТРАЦІЇ.

ЗАГАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

<https://www.rada.gov.ua>

ЗМІСТ ПРАВА НА ПРАЦЮ
ПОЛІГАЄ У МОЖЛИВОСТІ
КОЖНОЇ ОСОБИ ЗАРОБЛЯТИ
СОБІ НА ЖИТТЯ ПРАЦЕЮ,
ЯКУ ВОНА ВІЛЬНО
ВИБИРАЄ АБО
НА ЯКУ ВІЛЬНО ПОГОДЖУЄТЬСЯ
(СТАТТЯ 43 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ)

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

<https://www.kmu.gov.ua>

є діяльність регламентується ст.ст.116,117
Конституції України та законом України
"Про Кабінет Міністрів України" від
27.02.2014 року



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПРЕЗИДЕНТ УКРАЇНИ

<https://www.president.gov.ua>

Повноваження регулюються Конституцією
України від 28 червня 1996 року, ст. 106
Конституції України закріплює низку
повноважень.

ПРЕЗИДЕНТ УКРАЇНИ Є
ГАРАНТОМ ДЕРЖАВНОГО
СУВЕРЕНІТЕТУ, ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ
ЦІЛІСНОСТІ УКРАЇНИ,
ДОДЕРЖАННЯ КОНСТИТУЦІЇ
УКРАЇНИ,
ПРАВ І СВОБОД
ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА.



ПРЕЗИДЕНТ УКРАЇНИ

МІСЦЕВІ ДЕРЖАВНІ АДМІНІСТРАЦІЇ

<https://www.president.gov.ua/lustration/lustr-list/lustr-local-adm>

Їх компетенція визначається Конституцією
України і Законом України „Про місцеві
державні адміністрації” від 9 квітня 1999

МІСЦЕВА ДЕРЖАВНА
АДМІНІСТРАЦІЯ В МЕЖАХ
СВОЇХ ПОВНОВАЖЕНЬ ЗДІЙСНЮЄ
ВИКОНАВЧУ ВЛАДУ НА
ТЕРИТОРІЇ ВІДПОВІДНОЇ
АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ
ОДИНИЦІ, А ТАКОЖ
РЕАЛІЗУЄ ПОВНОВАЖЕННЯ,
ДЕЛЕГОВАНІ ЇЙ ВІДПОВІДНОЮ
РАДОЮ.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ



КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ

ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

ОРГАНИ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ
– ЦЕ ВИБОРНІ ТА ІНШІ
ОРГАНИ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ
ГРОМАД, ЯКІ МАЮТЬ
ПОВНОВАЖЕННЯ ВИРІШУВАТИ
ПИТАННЯ МІСЦЕВОГО
ЗНАЧЕННЯ.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

НОРМАТИВНА БАЗА



НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА
МІНІСТЕРСТВА
СОЦІАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ
УКРАЇНИ



ПРОЕКТИ
НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ



РЕГУЛЯТОРНА
ПОЛІТИКА



ЗВЕРНЕННЯ
ГРОМАДЯН



КОРИСНІ ПІНКИ



ЗАКОН УКРАЇНИ
"ПРО ЗВЕРНЕННЯ
ГРОМАДЯН"



ПРОЕКТ
ПРАЦЮЙ ВІПНО!



ПОЛОЖЕННЯ ПРО
МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ



СПІВРОБІТНИЦТВО
З МОП



ДОВІДНИК ПІДПРИЄМСТВ,
УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ
ЩО НАЛЕЖАТЬ ДО СФЕРИ
УПРАВЛІННЯ
МІНСОЦПОЛІТИКИ

6.1

ДЕРЖАВНА СПЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ (ДЕРЖПРАЦІ)



НОРМАТИВНО-ПРАВОВА
БАЗА
ДЕРЖПРАЦІ



ПОДОПАННЯ
НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ
ПРАЦІ



ІНФОГРАФІКА –
ЗМІНИ В
ТРУДОВОМУ
ЗАКОНОДАВСТВІ
ПІД ЧАС
ВОЄННОГО
СТАНУ



НАДОМНА І
ДИСТАНЦІЙНА
РОБОТА



6.2



Міжнародна
організація
праці

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ (ДЕРЖПРАЦІ)

ІНФОГРАФІКА



ІНФОГРАФІКА –
ЗАДЕКЛАРОВАНА
ПРАЦЯ = ТРУДОВІ
ПРАВА І
СОЦІАЛЬНІ
ГАРАНТІЇ ДЛЯ
НАЙМАНИХ
ПРАЦІВНИКІВ

ІНФОГРАФІКА –
ТРУДОВІ Й СОЦІАЛЬНІ
ГАРАНТІЇ ДЛЯ
ВАГІТНИХ ЖІНОК І
ПРАЦІВНИКІВ ІЗ
ДІТЬМИ

ІНФОГРАФІКА –
ВІДПУСТКИ ДЛЯ
ВАГІТНИХ ЖІНОК І
ПРАЦІВНИКІВ ІЗ
ДІТЬМИ

ІНФОГРАФІКА –
ПРАЦЯ
НЕПОВНОЛІТНІХ:
ЩО НЕОБХІДНО
ЗНАТИ

ІНФОГРАФІКА – ЯК
ОФОРМИТИ
НЕПОВНОЛІТНЬОГО
ПРАЦІВНИКА



ВІДМІННОСТІ ТА РІЗНИЦІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ

НАДОМНА РОБОТА

ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ, ЗА ЯКОЇ ПРАЦІВНИК ВИКОНУЄ РОБОТУ ЗА МІСЦЕМ ПРОЖИВАННЯ АБО В ІНШИХ МІСЦЯХ ПОЗА ПРИМІЩЕННЯМИ РОБОТОДАВЦЯ, ДЕ Є ЗАКРІПЛЕНА ЗОНА, ТЕХНІЧНІ ЗАСОБИ (ІНСТРУМЕНТ, ПРИПАДИ, ІНВЕНТАР), НЕОБХІДНІ ДЛЯ ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ, НАДАННЯ ПОСПЛУГ ТА ІНШИХ РОБІТ



ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА

ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ, ЗА ЯКОЇ ПРАЦІВНИК ВИКОНУЄ РОБОТУ В БУДЬ-ЯКОМУ МІСЦІ ПОЗА ПРИМІЩЕННЯМИ ЧИ ТЕРИТОРІЄЮ РОБОТОДАВЦЯ ТА З ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ



ВИДИ
ІНСТРУКТАЖІВ

ТЕХНІКА БЕЗПЕКИ.

НЕЩАСНІ ВИПАДКИ.



6.5

КАБІНЕТОМ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ, З МЕТОЮ
ДЕРЕГУЛЯЦІЇ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В
ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ ПРИЙНЯТО ПОСТАНОВУ
ВІД 24.03.2022 № 357 «ДЕЯКІ ПИТАННЯ
ВИКОНАННЯ РОБІТ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ ТА
ЕКСПЛУАТАЦІЇ (ЗАСТОСУВАННЯ) МАШИН,
МЕХАНІЗМІВ, УСТАТКОВАННЯ ПІДВИЩЕНОЇ
НЕБЕЗПЕКИ НА ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ»

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР



СТ.21 КЗППУ.

ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР - ЦЕ УГОДА МІЖ ПРАЦІВНИКОМ І ВЛАСНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ АБО УПОВНОВАЖЕНИМ НИМ ОРГАНОМ ЧИ ФІЗИЧНОЮ ОСОБОЮ, ЗА ЯКОЮ ПРАЦІВНИК ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ ВИКОНУВАТИ РОБОТУ, ВИЗНАЧЕНУ ЦІЄЮ УГОДОЮ, З ПІДЛЯГАННЯМ ВНУТРІШНЬОМУ ТРУДОВОМУ РОЗПОРЯДКОВІ, А ВЛАСНИК ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ АБО УПОВНОВАЖЕНИЙ НИМ ОРГАН ЧИ ФІЗИЧНА ОСОБА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ ВИПЛАЧУВАТИ ПРАЦІВНИКОВІ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ І ЗАБЕЗПЕЧУВАТИ УМОВИ ПРАЦІ, НЕОБХІДНІ ДЛЯ ВИКОНАННЯ РОБОТИ, ПЕРЕДБАЧЕНІ ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ, КОЛЕКТИВНИМ ДОГОВОРОМ І УГОДОЮ СТОРІН.



**ПІДСТАВИ І ПОРЯДОК РОЗІРВАННЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З
ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ
ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ
ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ**



**ЗМІНИ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ
ЗА ЗАКОНОМ №2136 ВІД 15.03.2022**



**КЛАСИФІКАТОР
ПРОФЕСІЙ
ДК 003:2010**

ВІДМІННІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ВІД ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ УГОД



ЩОДО ДОКУМЕНТІВ,
ЯКІ ПРИ УКЛАДЕННІ
ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ
ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ
НАДАТИ
ГРОМАДЯНИН



НАУКОВО-
ПРАКТИЧНИЙ
КОМЕНТАР
ДО СТАТТІ 21
КОДЕКСУ
ЗАКОНІВ ПРО
ПРАЦЮ УКРАЇНИ



ТРУДОВИЙ ДОГОВІР
- ЗРАЗОК, БЛАНК

7.1

Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
Кодекс законів про працю	Цивільний кодекс України
Працівник зобов'язується виконувати роботу згідно кваліфікації і підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку	Виконавець зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу (надати послугу), а замовник зобов'язується прийняти і оплатити результати роботи (оплатити послугу).
Подається заява і приймається наказ про прийняття на роботу	Сторони підписують письмовий договір (працівник подає паспорт та довідку про ідентифікаційний номер)
Вноситься запис у трудову книжку	Не вноситься запис у трудову книжку
У договорі зазначається посада, розмір зарплати, дата початку роботи	У договорі зазначається предмет (річ або послуга), ціна і строк договору
Предметом договору є сам процес роботи	Предметом договору є кінцевий результат роботи або послуги
Вид оплати – зарплата	Вид оплати – винагорода
Розмір оплати – не менше мінімальної зарплати	Розмір винагороди – визначається у договорі і не залежить від мінімальної зарплати
Строк оплати – не рідше 2 разів на місяць	Строк оплати зазначається у договорі
Передбачені соціальні гарантії – оплата періоду непрацездатності, допомоги по безробіттю, відпустки	Соціальні гарантії надаються тільки тоді, коли виконавець самостійно проводить відрахування до соціальних фондів
Надається оплачувана щорічна відпустка, виплати на відрядження тощо	Трудові гарантії не надаються

ОСНОВНИМИ ОЗНАКАМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, Є:

- ПРАЦЯ ЮРИДИЧНО НЕСАМОСТІЙНА, ПРОТІКАЄ В РАМКАХ ПЕВНОГО ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ (ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ) АБО В
- ОКРЕМОГО ГРОМАДЯНИНА (ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ);
- ШЛЯХОМ ВИКОНАННЯ В РОБОТІ ВКАЗІВОК І РОЗПОРЯДЖЕНЬ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ;
- ПРАЦЯ МАЄ ГАРАНТОВАНУ ОПЛАТУ;
- ВИКОНАННЯ РОБОТИ ПЕВНОГО ВИДУ (ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ);
- ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЯК ПРАВИЛО, УКЛАДАЄТЬСЯ НА НЕВИЗНАЧЕНИЙ ЧАС;
- ЗДІЙСНЕННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІДБУВАЄТЬСЯ, ЯК ПРАВИЛО, В СКЛАДІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ;
- ВИКОНАННЯ ПРОТЯГОМ ВСТАНОВЛЕНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ ПЕВНИХ НОРМ ПРАЦІ;
- ВСТАНОВЛЕННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ УМОВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ;
- ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ;
- ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ.



ЕТАПИ
ОФОРМЛЕННЯ
ТД



(Ч. 3 СТ. 21 КЗПП
УКРАЇНИ).



ТИПОВА ФОРМА
КОНТРАКТУ З
ПРАЦІВНИКОМ

КОНТРАКТ – ПИСЬМОВА УГОДА З
ВЗАЄМНИМИ ЗОБОВ'ЯЗАННЯМИ ДЛЯ СТОРІН,
ЯКІ ДОМОВЛЯЮТЬСЯ) Є ОСОБЛИВИМ ВИДОМ
СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, В
ЯКОМУ СТРОК ЙОГО ДІЇ, ПРАВА, ОБОВ'ЯЗКИ І
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН (В ТОМУ ЧИСЛІ
МАТЕРІАЛЬНА), УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ
ПРАЦІВНИКІВ, УМОВИ РОЗІРВАННЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, В ТОМУ ЧИСЛІ
ДОСТРОКОВОГО, МОЖУТЬ
ВСТАНОВЛЮВАТИСЯ УГОДОЮ СТОРІН



НАКАЗ ПРО ПРИЙНЯТТЯ
НА РОБОТУ
ЗРАЗОК

РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ



РОЗ'ЯСНЕННЯ
МІНІСТЕРСТВА
ЮСТИЦІЇ



РОБОЧИЙ ЧАС -
ГЛАВА 4
КОДЕКСУ ЗАКОНІВ
ПРО ПРАЦЮ
УКРАЇНИ



РЕЖИМ
РОБОЧОГО ЧАСУ



НАДУРОЧНІ РОБОТИ

РОБОЧИЙ ЧАС – ЦЕ ЧАС, ПРОТЯГОМ
ЯКОГО ПРАЦІВНИК ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ
ВИКОНУВАТИ РОБОТУ, ВИЗНАЧЕНУ
ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ І ПРАВИПАМИ
ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

СЬОГОДНІ В УКРАЇНІ АКТУАЛЬНИМИ Є
ТАКІ ВИДИ РОБОЧОГО ЧАСУ:

НОРМАЛЬНИЙ;

СКОРОЧЕНИЙ;

НЕПОВНИЙ;

ПОНАДНОРМОВИЙ.

ЧАС ВІДПОЧИНКУ – ЦЕ ЧАС, ПРОТЯГОМ
ЯКОГО ПРАЦІВНИК Є ВІПЬНИМ ВІД
ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ
І МОЖЕ ВИКОРИСТОВУВАТИ ЙОГО
НА ВЛАСНИЙ РОЗСУД



ЧАС ВІДПОЧИНКУ ТА ЙОГО ВИДИ



ВІДПУСТКА ТА ЇЇ ВИДИ



КОНСУЛЬТАЦІЯ З
ПИТАНЬ
ОПЛАТИ ПРАЦІ



ЗАКОН УКРАЇНИ
«ПРО ОПЛАТУ
ПРАЦІ»



МІНІМАЛЬНА
ЗАРОБІТНА ПЛАТА

ЗАРОБІТНА ПЛАТА (ОПЛАТА ПРАЦІ) У РОЗУМІННІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ "ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ"

– ЦЕ ВИНАГОРОДА, ОБЧИСЛЕНА, ЯК
ПРАВИЛО, У ГРОШОВОМУ ВИРАЗІ, ЯКУ
ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ ВЛАСНИК
АБО УПОВНОВАЖЕНИЙ НИМ ОРГАН
ВИПЛАЧУЄ ПРАЦІВНИКОВІ ЗА
ВИКОНАНУ НИМ РОБОТУ.

СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ СКЛАДАЄТЬСЯ З НАСТУПНИХ ЇЇ ВИДІВ:

ОСНОВНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

ДОДАТКОВА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

ІНШИХ ЗАОХОЧУВАЛЬНИ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ
ВИПЛАТИ

ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ:

ПОГОДИННА – ЦЕ ОПЛАТА ПРАЦІ ЗА
ВІДПРАЦЬОВАНИЙ ЧАС (ТОБТО КІЛЬКІСТЬ ПРАЦІ
ВИЗНАЧАЄТЬСЯ ВІДПРАЦЬОВАНИМ ЧАСОМ);

ВІДРЯДНА – ЗА ЯКОЇ РОЗМІР ЗАРОБІТКУ ЗАЛЕЖИТЬ
ВІД КІЛЬКОСТІ І ЯКОСТІ ВИКОНАНОЇ РОБОТИ ЗГІДНО З
НОРМАМИ ВИРОБІТКУ ТА ВІДРЯДНИМИ РОЗЦІНКАМИ.

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ



ПОСТАНОВА ПЛЕНУМУ
ВЕРХОВНОГО СУДУ
УКРАЇНИ ВІД 29
ГРУДНЯ 1992 РОКУ №
14 «ПРО СУДОВУ
ПРАКТИКУ В СПРАВАХ
ПРО ВІДШКОДУВАННЯ
ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ
ПІДПРИЄМСТВАМ,
УСТАНОВАМ,
ОРГАНІЗАЦІЯМ ЇХ
ПРАЦІВНИКАМ»



ЛИСТ МІНІСТЕРСТВА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ
УКРАЇНИ ВІД 27 ТРАВНЯ
2008 РОКУ №
146/06/186-88 "ЩОДО
УКЛАДАННЯ ПИСЬМОВИХ
ДОГОВОРІВ ПРО ПОВНУ
МАТЕРІАЛЬНУ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ"



ЛИСТ МІНІСТЕРСТВА
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ВІД
12 ЖОВТНЯ 2010 РОКУ
№ 312/13/116-10 "ПРО
ПОВНУ МАТЕРІАЛЬНУ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ"



ЛИСТ МІНІСТЕРСТВА
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ
УКРАЇНИ ВІД 29
КВІТНЯ 2013 РОКУ №
61/06/186-13 "ПРО
ПОВНУ МАТЕРІАЛЬНУ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І
ПОЄДНАННЯ
ПРОФЕСІЙ"



КОНСУЛЬТАЦІЯ

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ – ЦЕ
ОБОВ'ЯЗОК ОДНІЄЇ СТОРОНИ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ (ПРАЦІВНИКА АБО
РОБОТОДАВЦЯ) ВІДШКОДУВАТИ ШКОДУ,
ЗАПОДІЯНУ ДРУГІЙ СТОРОНІ В
РЕЗУЛЬТАТІ ВИННОГО, ПРОТИПРАВНОГО
НЕВИКОНАННЯ ЧИ НЕНАЛЕЖНОГО
ВИКОНАННЯ СВОЇХ ТРУДОВИХ
ОБОВ'ЯЗКІВ

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
ПРАЦІВНИКА – ЦЕ ОБОВ'ЯЗОК
ПРАЦІВНИКА ВІДШКОДУВАТИ В
УСТАНОВЛЕНОМУ ЗАКОНОМ РОЗМІРІ І
ПОРЯДКУ ЗАВДАНУ НИМ ПРЯМУ
ДІЙСНУ ШКОДУ МАЙНУ РОБОТОДАВЦЯ
ПРОТИПРАВНИМ ВИННИМ ПОРУШЕННЯМ
ПРИЙНЯТИХ НА СЕБЕ ЗА ТРУДОВИМ
ДОГОВОРОМ ОБОВ'ЯЗКІВ



ДОГОВІР ПРО
МАТЕРІАЛЬНУ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
ЗРАЗОК



ДОГОВІР ПРО
КОЛЕКТИВНУ
(БРИГАДНУ)
МАТЕРІАЛЬНУ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
ПРАЦІВНИКІВ



ТРУДОВИЙ
АРБІТРАЖ



НАЦІОНАЛЬНА
СПЛУЖБА
ПОСЕРЕДНИЦТВА
І ПРИМИРЕННЯ



ПРИМИРНА
КОМІСІЯ



МЕДІАЦІЯ



КОМІСІЯ ПО
ТРУДОВИХ
СПОРАХ

ТРУДОВІ СПОРИ - ЦЕ СПОРИ, ДЕ ОДНІЄЮ СТОРОНОЮ ВИСТУПАЄ РОБОТОДАВЕЦЬ, А ІНШОЮ - ПРАЦІВНИК (ПРАЦІВНИКИ).

РОЗРІЗНЯЮТЬ ДВА ВИДИ: ІНДИВІДУАЛЬНІ ТА КОЛЕКТИВНІ.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ТРУДОВИЙ СПІР - ЦЕ НЕВРЕГУЛЬОВАНИ ШЛЯХОМ БЕЗПОСЕРЕДНИХ ПЕРЕГОВОРІВ РОЗБІЖНОСТІ МІЖ ПРАЦІВНИКОМ І ВЛАСНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА (УПОВНОВАЖЕНИМ НИМ ОРГАНОМ) З ПРИВОДУ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА, А ТАКОЖ ВСТАНОВЛЕННЯ НОВИХ АБО ЗМІНИ ІСНУЮЧИХ УМОВ ПРАЦІ.

МОМЕНТОМ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ Є ЗВЕРНЕННЯ ІЗ ЗАЯВОЮ ДО ВІДПОВІДНОГО ОРГАНУ, ЩО РОЗГЛЯДАЄ ТРУДОВІ СПОРИ.

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ) — РОЗБІЖНОСТІ, ЩО ВИНИКЛИ МІЖ СТОРОНАМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ЩОДО:

- ВСТАНОВЛЕННЯ НОВИХ АБО ЗМІНИ ІСНУЮЧИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОГО ПОБУТУ;
- УКЛАДЕННЯ ЧИ ЗМІНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ, УГОДИ;
- НЕВИКОНАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ, УГОДИ АБО ОКРЕМИХ ЇХ ПОПОЖЕНЬ;
- НЕВИКОНАННЯ ВИМОГ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ.

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ВИДАННЯ

АНТОНЕНКО ОЛЕКСАНДР АНАТОПІЙОВИЧ
ГРИГОРЕЦЬКА ІРИНА ІГОРІВНА
ЖУРАВЕЛЬ АЛЛА ВАСИЛІВНА
ДРИШПЮК ВОПОДИМИР ІГОРОВИЧ
КОСТРИЦЬКИЙ ІГОР ЛЕОНІДОВИЧ
ПАЩЕНКО ОЛЕКСАНДР МИКОПАЙОВИЧ

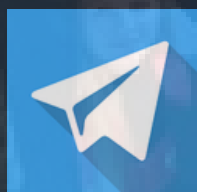
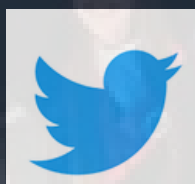
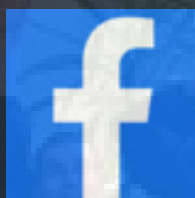
ЕЛЕКТРОННИЙ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
ДЛЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ФОРМ НАВЧАННЯ

© О.А. АНТОНЕНКО, І.І. ГРИГОРЕЦЬКА, В. І. ДРИШПЮК,
А. В. ЖУРАВЕЛЬ, І. П. КОСТРИЦЬКИЙ, О. М. ПАЩЕНКО
© ВИДАВНИЦТВО ОДУВС, 2023

ПОЗНАЙОМИТИСЯ З ОДУВС:



ПРАВИЛА
ПРИЙОМУ, УМОВИ
ВСТУПУ, ТЕРМІНИ
ТА ВАРТІСТЬ
НАВЧАННЯ



© О.А. АНТОНЕНКО, І.І. ГРИГОРЕЦЬКА, В. І. ДРИШПЮК,
А. В. ЖУРАВЕЛЬ, І. П. КОСТРИЦЬКИЙ, О. М. ПАЩЕНКО
© ВИДАВНИЦТВО ОДУВС, 2023