

**Зміст**

1. Конституційне право на працю. Основні трудові права працівника.....	4
2. Співвідношення міжнародних угод про працю і законодавства України.....	5
3. Колективний договір: сторони, зміст, строк дії та порядок укладення. Спори, які виникають під час його укладення та виконання. Правова допомога, яку може надати адвокат у розв'язанні таких спорів.....	7
4. Трудовий договір: строки та порядок його укладення. Трудовий контракт. Трудові спори, що впливають з трудових договорів.....	8
5. Підстави і порядок розірвання трудової угоди. Трудові спори з цих питань.....	9
6. Порядок звільнення працівників. Пільги та компенсації звільненим працівникам. Правова допомога адвоката.....	11
7. Робочий час та час на відпочинок. Види робочого часу, облік робочого часу. Компенсація за роботу у вихідні та святкові дні.....	12
8. Право на відпустку. Види і тривалість відпусток.....	13
9. Оплата праці, її правове регулювання. Строки виплати заробітної плати. Відповідальність за затримку розрахунку під час звільнення.....	15
10. Підстави і вимоги матеріальної відповідальності робітників за шкоду, що заподіяна підприємству, установі, організації діями робітника.....	16
11. Трудова дисципліна. Стягнення, які застосовуються до працівників, порядок їх застосування і зняття.....	18
12. Правове регулювання праці жінок і молоді. Гарантії під час прийому на роботу та звільнення.....	19
13. Індивідуальні трудові спори. Позасудовий порядок і строки розгляду трудових спорів. Правова допомога адвоката.....	21
14. Розгляд трудових спорів у судах. Строки звернення до суду і зміст заяв щодо суті трудового спору.....	22
15. Охорона праці та її правове регулювання. Відповідальність власника за шкоду, яка заподіяна з його вини працівникові.....	24
16. Обов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, що спричинило втрату працездатності. Правова допомога адвоката.....	25
17. Застосування праці неповнолітніх. Трудові спори з участю неповнолітніх.....	27
18. Гарантії та компенсації у трудових правовідносинах. Спори, що можуть виникати з цих питань.....	28

---

19. Відрядження і його правове регулювання. Компенсація витрат працівників за відрядженням. Документи, що підтверджують витрати за відрядженням .....	30
20. Професійні спілки, їх участь у захисті прав працівників при виникненні спорів у правовідносинах між власником підприємства, установи, організації і працівником. Межі втручання з розв'язання трудових спорів .....	31
21. Пільги ветеранам війни і праці, інвалідам. Правове регулювання надання пільг і переваг для категорій робітників. Розв'язання спорів з надання пільг .....	33
22. Нагляд за дотриманням законодавства про працю. Органи, що здійснюють такий нагляд, їх компетенція .....	34

### **3. Колективний договір: сторони, зміст, строк дії та порядок укладення. Спори, які виникають під час його укладення та виконання. Правова допомога, яку може надати адвокат у розв'язанні таких спорів**

**В**ажливою складовою колективних трудових правовідносин є соціальне партнерство, метою якого є погодження інтересів працівників та роботодавців, прийняття рішень, які створюють системи гарантій трудових прав працівників.

*Колективний договір* – це один з правничих інститутів особливої частини трудового права, правовий акт, який регулює соціально-трудові відносини в організації, що укладається працівниками організації та роботодавцем в особі їхніх представників. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) визначено Законом України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р., гл. 2 КЗпП, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року.

Дія колективного договору поширюється на усіх працівників цієї організації незалежно від їх членства у профспілці, на осіб, прийнятих на роботу після його укладання. Сторони колективного договору самостійно визначають його зміст та структуру. Зобов'язання за загальним правилом покладаються на роботодавця, а працівник виконує обов'язки, передбачені трудовим законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, трудовим договором та посадовою інструкцією.

У колективному договорі можуть бути передбачені додаткові гарантії для працівників, але колективний договір не може містити умови, які знижують рівень прав та гарантій працівників, передбачених трудовим законодавством України. Укладенню колективного договору передують колективні переговори.

При укладанні та виконанні колективного договору можуть виникнути колективні трудові спори. *Колективний трудовий спір (конфлікт)* – це неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова правовідносин щодо встановлення чи зміни умов праці, укладання, зміни та виконання колективного договору, угод, а також у зв'язку з відмовою роботодавця врахувати думку виборного

представницького органу працівників під час прийняття актів, які містять норми трудового права.

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є наймани працівники або первинна профспілкова організація та власник підприємства. У колективних трудових спорах захищаються права трудового колективу у сфері праці. Адвокат має роз'яснювати, що трудовим спором є подані для вирішення юрисдикційного органу не врегульовані під час переговорів розбіжності між сторонами індивідуальних та колективних правовідносин щодо встановлення чи зміни умов праці, застосування трудового законодавства, які вирішуються у визначених процедурних та процесуальних формах.

#### **4. Трудовий договір: строки та порядок його укладення. Трудовий контракт. Трудові спори, що впливають з трудових договорів**

**Т**рудовий 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, 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, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП). У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна в тижневий строк, з моменту фактичного допущення працівника до роботи, зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання (ст. 24 КЗпП).

Трудовий договір може бути: а) безстроковим; б) на визначений строк; в) на час виконання певної роботи (ст. 23 КЗпП).

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття праців-