

## **ТРУДОВЕ ПРАВО**

Методичні вказівки  
до семінарських занять та самостійної роботи  
для студентів напряму підготовки 6.030401 «Правознавство»,  
спеціалізації «Господарське право»  
денної форми навчання

Обговорено і рекомендовано на  
засіданні кафедри трудового  
права та права соціального  
забезпечення  
Протокол № 8 від 11 березня  
2014 року

Трудове право. Методичні вказівки до семінарських занять та самостійної роботи для студентів напряму підготовки 6.030401 «Правознавство», спеціалізації «Господарське право» денної форми навчання / Укл.: Селецький О.В. – Чернігів: ЧНТУ. - 2014. – 154 с.

Укладач: Селецький Олександр Вікторович, викладач кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

Відповідальний за випуск: Шумна Лариса Петрівна,  
завідувач кафедри трудового права та права  
соціального забезпечення, кандидат юридичних наук,  
доцент

Рецензент: Апанасенко Катерина Іванівна, кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного, господарського, адміністративного права  
та процесу Чернігівського національного технологічного університету

**ЗМІСТ**

ВСТУП.....	4
1 ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО».....	8
1.1 Розподіл обсягу годин з диципліни за темами .....	8
1.2 Тематичний план навчальної дисципліни .....	10
2 МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ.....	17
2.1 Плани семінарських занять.....	17
2.2 Перелік питань для самостійного вивчення.....	142
2.3 Термінологічний словник.....	145

## ВСТУП

Трудове право є однією з провідних галузей права України, яка поряд з іншими пристосовується до нових умов реформування при переході держави до ринкової економіки. Трудове право регламентує такі питання, як діяльність профспілкових органів, колективні й трудові договори, заробітна плата, робочий час, час відпочинку, охорона праці, забезпечення трудової дисципліни, професійне навчання, трудові конфлікти тощо. Це єдина галузь, що здатна як забезпечити реалізацію прав та законних інтересів людини у сфері праці, так і сприяти вирішенню завдань економічного й соціального розвитку.

Запропоноване видання підготовлене для студентів Чернігівського національного технологічного університету напряму підготовки 6.030401 «Правознавство», спеціалізації «Господарське право» у відповідності до програми навчальної дисципліни «Трудове право» та має на меті допомогти студентам конкретизувати й поглибити набуті знання й уміння з даного предмету, а також самостійно працювати з навчальною літературою, законодавчими актами, тестовими завданнями. На основі аналізу рекомендованих джерел студенти повинні навчитися формулювати і обґрунтовувати висновки не тільки теоретичного, а й практичного (прикладного) характеру.

Вирішуючи практичні задачі, потрібно давати відповіді на поставлені питання повні і обґрунтовані як нормативно, так і логічно. Потрібно уважно розібрати всі елементи задачі. Логічному і нормативному обґрунтуванню повинен відповідати кожний висновок, зроблений при відповіді на те або інше питання. Не можна робити висновків, що лише фіксують порушення закону. Треба обов'язково показати наслідки такого порушення і способи відновлення порушених прав. Перевага тестів у порівнянні з усним опитуванням або письмовими відповідями на теоретичні запитання полягає насамперед у спрощенні та суттєвому прискоренні процесу перевірки й мінімізації суб'єктивізму під час оцінювання з боку викладача. Типовий тест являє собою низку теоретичних запитань або практичних вправ, що супроводжуються кількома варіантами відповіді, один з яких є правильним. Однак іноді тест може мати більше, ніж одну правильну відповідь. Для полегшення засвоєння студентами тієї чи іншої теми перед задачами та тестовими завданнями даються короткі методичні вказівки, перелік питань, що підлягають вивченню.

Дане навчально-методичне видання може використовуватись як для проведення семінарських занять, так і для самостійної роботи студентів, оскільки з кожної теми курсу наведено перелік основних теоретичних запитань; сформульовано перелік контрольних питань для перевірки базових знань студентів; перелік питань для самостійного вивчення; перелік тем для написання рефератів; задачі та тестові завдання.

У кінці кожної теми семінарського заняття розміщено перелік законодавчих актів та спеціальної літератури, необхідної для підготовки до семінарських занять.

*Семінарські заняття з трудового права проводяться з метою:*

- засвоєння студентом навчального матеріалу;
- закріплення студентом знань, формування вмінь та навичок;

- поглиблення знань студента з важливих і складних тем навчального плану;
- вироблення навичок виступати перед аудиторією та вміння вести дискусію тощо.

Семінарське заняття — форма навчального заняття, за якої викладач організує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів на підставі індивідуально виконаних завдань (рефератів).

На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами реферати, їх виступи, активність у дискусії, уміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо. Підсумкові оцінки за кожне семінарське заняття вносяться до відповідного журналу.

Отримані студентом оцінки за окремі семінарські заняття враховуються при виставленні підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни.

Семінарські заняття можуть проводитись у таких формах:

- запитань та відповідей студентів;
- коментованого читання нормативно-правового акта з трудового законодавства;
- дискусій, конференцій, вирішення проблемних завдань, задач, тестів, імітаційно-ігрових завдань прес-конференцій, наукових та практичних семінарів за спеціалізацією.

При підготовці до семінарського заняття, крім вивчення навчального матеріалу за підручником та конспектом лекцій, слід проаналізувати зміст рекомендованих нормативно-правових актів. Важливо ознайомитись з практикою застосування чинного законодавства про працю.

Готуючись до семінарського заняття, необхідно з'ясувати та осмислити зміст кожного питання теми семінарського заняття, основні (ключові) поняття, терміни, категорії й сформулювати власні висновки та пропозиції щодо шляхів правового розгляду трудових відносин за темою семінарського заняття. Такі висновки студент зможе зробити за умови аналізу рекомендованих для опрацювання наукових праць — монографій, наукових статей, інших публікацій у часописах, наукових збірниках, юридичних журналах та газетах.

На семінарському занятті студенти мають навчитися правильно застосовувати норми трудового права України.

Слід врахувати, що самостійний аналіз студентом нормативно-правових актів, навчальної літератури, матеріалів юридичної преси — один з видів навчальної роботи студентів, що забезпечує глибоке засвоєння навчального матеріалу з дисципліни.

Вивчаючи питання теми семінарського заняття, необхідно намагатися узагальнити здобуті з різних джерел відомості, фактичні дані та зробити власні висновки щодо правового регулювання питань, які обговорюються на семінарському занятті.

На семінарському занятті потрібно вчитися формулювати, обґрунтовувати та аргументувати власну точку зору щодо положень нормативно-правових актів, практики застосування чинного законодавства про працю, тенденцій його розвитку та удосконалення. Потрібно висловлювати власне ставлення до

положень, які розглядаються у правничій літературі авторами щодо практики застосування та удосконалення чинного трудового законодавства.

При виступі на семінарському занятті навчальний матеріал слід викладати логічно, послідовно, грамотно, чітко, дотримуючись вимог ораторського мистецтва. Рекомендується розробляти структурно-логічні схеми до тем семінарського заняття.

Підготовка студента до семінарського заняття розвиває творчі здібності студента, на семінарському занятті формується вміння слухати інших студентів, аргументовано висловлювати власну точку зору; при цьому розвивається логічне та правниче мислення студента та комунікативні здібності, що досить важливо для фахівця з правознавства.

Матеріали, які напрацьовані студентом при підготовці до семінарського заняття, можуть бути ним використані при підготовці до заліку, екзамену, при написанні курсової роботи, а також при підготовці доповідей і повідомлень на засіданнях студентських наукових гуртків, на студентських науково-практичних конференціях.

При оцінюванні виступів студентів враховується:

— вміння користуватись нормами Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів та підзаконних нормативно-правових актів у сфері трудового права;

— вміння аналізувати зміст правових документів, з'ясувати для себе та роз'яснити іншим зміст норм трудового законодавства, застосовувати на практиці його норми;

— вміння аргументовано висловлювати власну думку, користуватись правничою літературою, складати тези, готувати короткі відповіді, доповіді з проблем трудового права;

— вміння правильно користуватись термінологією з трудового права України;

— практичні навички роботи з правничим матеріалом та навички щодо розробки правничих документів (накази, позови, положення, інструкції, графіки тощо);

— використання знань, отриманих при вивченні правничих та соціально-економічних дисциплін, з різних джерел (навчальної, наукової, художньої літератури, матеріалів газет, журналів, радіо, телебачення);

— вміння аналізувати явища оточуючого життя і застосовувати правничі знання для оцінки фактів, що мають юридичне значення;

— вміння щодо організації позовної роботи, представлення інтересів організацій у судах, інших органах під час розгляду трудових спорів;

— вміння консультувати з питань трудових правовідносин;

— вміння узагальнювати практику застосування чинного трудового законодавства;

— навички щодо надання практичної допомоги структурним підрозділам та громадським організаціям з практичних питань застосування норм трудового права;

— вміння щодо підготовки матеріалів для передачі в судові органи;

— уміння оформляти матеріали про притягнення працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності;

— уміння щодо підготовки висновків з правових питань діяльності організації, довідок з організаційних.

*Самостійна робота* студентів – це процес активного, цілеспрямованого набуття студентом нових для нього знань і умінь без безпосередньої участі викладачів. Самостійна робота повинна бути конкретною за своєю спрямованістю і супроводжуватися ефективним контролем і оцінкою її результатів. Самостійна робота студента – невід'ємна частина навчальної роботи студента з вивчення дисципліни «Трудове право». Вона є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від аудиторних навчальних занять. Мета самостійної роботи студентів: набуття додаткових знань, перевірка отриманих знань на практиці, вироблення фахових та дослідницьких вмінь та навичок.

Самостійна робота студента з дисципліни «Трудове право» включає:

- поглиблене вивчення питань з кожної теми, враховуючи і ті, що виносяться на обговорення на семінарському занятті;

- пошук та аналіз додаткової рекомендованої літератури для підготовки до семінарських занять;

- аналіз поточного законодавства України у сфері трудового права без допомоги викладача та формування навичок його застосування в обґрунтуванні рішення практичних завдань;

- огляд та опрацювання опублікованих наукових статей в галузі трудового права;

- систематизація вивченого матеріалу перед заліком/іспитом.

# 1 ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»

## 1.1 Розподіл обсягу годин з диципліни за темами

**Таблиця 1.1 – Розподіл тем з дисципліни**

Назви змістових модулів і тем		Кількість годин для денної/заочної форми навчання									
		Всього	У тому числі								С.р.
			Лек.	Пр.	Лаб.						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Змістовий модуль 1. Загальні положення про трудове право як самостійну галузь права</b>											
1	Предмет, метод, система та функції трудового права	7	2	2	-	3					
2	Джерела трудового права	8	2	2	-	4					
3	Правовідносини у сфері трудового права	9	4	2	-	3					
4	Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	8	2	2	-	4					
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>		<b>32</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>14</b>					
<b>Змістовий модуль 2. Колективні договори й угоди. Трудовий договір</b>											
5	Колективні договори й угоди	7	2	2	-	3					
6	Трудовий договір	10	4	2	-	4					
7	Зміна умов трудового договору	7	2	2	-	3					
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>		<b>24</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>10</b>					
<b>Змістовий модуль 3. Припинення трудового договору</b>											
8	Підстави припинення трудового договору	8	2	2	-	4					
9	Загальний порядок припинення трудового договору. Відсторонення від роботи	9	4	2	-	3					
10	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника і третіх осіб	8	2	2	-	4					
11	Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	7	2	2	-	3					
<b>Разом за змістовим модулем 3</b>		<b>32</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>14</b>					
<b>Змістовий модуль 4. Робочий час і час відпочинку</b>											
12	Поняття робочого часу і його види	10	4	2	-	4					
13	Поняття та види часу відпочинку	9	4	2	-	3					
<b>Разом за змістовим модулем 4</b>		<b>19</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>7</b>					
<b>Змістовий модуль 5. Поняття оплати праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві</b>											
14	Поняття оплати праці і її правове регулювання. Право працівника на оплату праці та його захист	10	4	2	-	4					



<b>Продовження таблиці 1.1</b>						
15	Дисципліна праці. Трудовий розпорядок і його правове регулювання	7	2	2	-	3
16	Дисциплінарна відповідальність	8	2	2	-	4
17	Матеріальна відповідальність працівника за шкоду заподіяну підприємству та її види	7	2	2	-	3
18	Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду заподіяну працівнику	8	2	2	-	4
<b>Разом за змістовим модулем 5</b>		<b>40</b>	<b>12</b>	<b>10</b>		<b>18</b>
<b>Змістовий модуль 6. Поняття охорони праці. Порядок вирішення трудових спорів</b>						
19	Поняття охорони праці і її організація на підприємствах, в установах, організаціях	9	4	2	-	3
20	Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	8	2	2	-	4
21	Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення	7	2	2	-	3
22	Колективні трудові спори і порядок їх вирішення	9	4	2	-	3
<b>Разом за змістовим модулем 6</b>		<b>33</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	-	<b>13</b>
<b>Усього годин за дисципліну</b>		<b>180</b>	<b>60</b>	<b>44</b>	-	<b>76</b>

## 1.2 Тематичний план навчальної дисципліни

### **Змістовий модуль 1. Загальні положення про трудове право як самостійну галузь права**

#### **Тема 1. Предмет, метод, система та функції трудового права**

Право людини на працю, його зміст та значення в системі прав людини. Система гарантій забезпечення права людини на працю. Використання праці громадян при здійсненні права власності. Використання власником належного йому майна для підприємницької діяльності. Законодавство України про власність.

Поняття трудового права як галузі права. Місце трудового права в системі права. Суспільні відносини, що становлять предмет регулювання трудового права. Функції трудового права.

Метод правового регулювання трудових відносин. Державно-нормативний метод регулювання трудових відносин. Локальний метод регулювання трудових відносин.

Відмежування трудового права від суміжних галузей права: цивільного, адміністративного, сільськогосподарського. Система трудового права як галузі права. Предмет і система науки трудового права.

#### **Тема 2. Джерела трудового права**

Поняття джерел трудового права України, форми їх вираження. Класифікація джерел трудового права.

Конституція України як основне джерело трудового права. Кодекс законів про працю України: загальна характеристика. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела норм трудового права. Акти соціального партнерства: генеральна, галузева та регіональні угоди, колективні договори підприємств, установ та організацій. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості.

Значення керівних роз'яснень Верховного Суду України для однакового застосування законодавства про працю усіма підприємствами, установами, організаціями та судовими органами. Рішення Конституційного Суду України як джерела норм трудового права.

Міжнародно-правові акти про працю як джерела трудового права. Дія нормативно-правових актів у часі, просторі та за колом осіб.

#### **Тема 3. Правовідносини у сфері трудового права**

Підстави виникнення, зміни та припинення правовідносин.

Індивідуальні трудові правовідносини та їх склад: правовідносини щодо укладання, зміни та припинення трудового договору; щодо професійної орієнтації і професійного добору кадрів; щодо нормування та оплати праці; щодо робочого часу; щодо часу відпочинку; щодо охорони праці та здоров'я на виробництві; щодо забезпечення дисципліни праці; щодо оцінки результатів праці та атестації

працівників; щодо професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників; щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників; щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Колективні трудові правовідносини: щодо утворення й діяльності профспілок або інших осіб у якості представників інтересів трудових колективів найманих працівників у соціально-трудовах відносинах; щодо утворення та діяльності організацій роботодавців у якості представників інтересів роботодавців у соціально-трудовах відносинах; щодо укладання й виконання колективних договорів, колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; щодо колективних переговорів; щодо діяльності профспілок по застосуванню трудового законодавства; щодо участі трудових колективів в управлінні організаціями; щодо досудового розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів.

Поняття та види суб'єктів трудового права. Правовий статус працівника. Правовий статус роботодавця. Трудові колективи. Професійні спілки. Державні органи - суб'єкти трудового права.

#### **Тема 4. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування**

Соціально-економічні аспекти ринку праці в Україні. Законодавство про зайнятість населення. Поняття зайнятості та принципи державної політики в цій сфері. Право громадян на зайнятість і його гарантії.

Державна служба зайнятості: структура, обов'язки й права. Державні гарантії (загальні та додаткові) зайнятості населення. Обов'язки роботодавців перед державною службою зайнятості.

Порядок працевлаштування громадян. Порядок реєстрації у службі зайнятості. Професійна підготовка і перепідготовка незайнятих громадян.

Порядок працевлаштування окремих категорій громадян (молоді, осіб, які звільнені з лав Збройних сил України або з альтернативної (невійськової) служби, вивільнених працівників, інвалідів та ін.).

Поняття безробітного, його права та обов'язки. Порядок визнання громадян безробітними. Соціальне страхування на випадок безробіття: загальна характеристика.

### **Змістовий модуль 2. Колективні договори й угоди. Трудовий договір**

#### **Тема 5. Колективні договори й угоди**

Поняття колективного договору як угоди про реалізацію конституційного права трудових колективів брати участь у вирішенні питань виробництва, організації та покращання умов праці і побуту. Види колективних договорів і угод. Юридичне та господарське значення колективних договорів і угод.

Етапи розвитку колективних договорів в Україні. Правове регулювання колективних договорів.

Порядок ведення переговорів і укладення колективних договорів в Україні. Сторони колективного договору. Підготовка проекту колективного договору. Форма колективного договору.

Зміст колективного договору. Класифікація колективно-договірних умов. Нормативні і зобов'язальні умови колективного договору. Основні розділи колективних договорів, їх характеристика. Додатки до колективних договорів.

Сфера поширення договору. Розв'язання розбіжностей, що виникають при укладенні, зміні колективного договору. Внесення змін та доповнень до колективного договору.

Перевірка виконання колективних договорів. Звіти про виконання колективних договорів. Види відповідальності за порушення колективних договорів.

Розгляд спорів між сторонами колективного договору.

### **Тема 6. Трудовий договір**

Поняття трудового договору. Види трудового договору. Відмінності трудових договорів від цивільно-правових угод про працю. Сторони трудового договору. Форма трудового договору. Зміст трудового договору. Порядок укладення трудового договору. Загальне законодавство, яке регулює трудові відносини на умовах трудового договору.

Категорії працівників, для яких встановлено особливості правового регулювання їхньої праці: державні службовці; народні депутати; посадові особи органів місцевого самоврядування; судді; прокурори; військовослужбовці; працівники Державної служби охорони; працівники органів внутрішніх справ; особи, що проходять альтернативну (невійськову службу); члени кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, господарських товариств.

Контракт – особлива форма трудового договору. Трудовий договір про сумісництво. Суміщення професій і посад. Трудовий договір про сезонну роботу. Трудовий договір про тимчасову роботу. Трудовий договір про тимчасове заступництво. Трудовий договір з працівниками на тимчасове виконання обов'язків на вакантній посаді. Трудовий договір про надомну роботу.

### **Тема 7. Зміна умов трудового договору**

Переведення на іншу роботу як один з видів зміни умов трудового договору. Переміщення на інше робоче місце як один з видів зміни умов трудового договору. Зміна істотних умов праці. Особливості тимчасового переведення працівників на іншу роботу. Співвідношення понять переведення та переміщення на іншу роботу.

## **Змістовий модуль 3. Припинення трудового договору**

### **Тема 8. Підстави припинення трудового договору**

Загальні підстави припинення трудового договору. Угода сторін як підстава припинення трудового договору. Припинення трудового договору в результаті закінчення строку його дії. Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу як підстава припинення трудового договору. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу

профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду як підстава припинення трудового договору. Розірвання трудового договору внаслідок відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. Припинення трудового договору внаслідок набрання законної сили вирокон суду. Підстави, передбачені контрактом, як підстава припинення трудового договору.

### **Тема 9. Загальний порядок припинення трудового договору. Відсторонення від роботи**

Порядок припинення трудового договору. Загальні гарантії при звільненні працівників. Оформлення звільнення і проведення розрахунку. Відсторонення від роботи і його відмінність від припинення трудового договору. Спеціальні підстави для відсторонення працівників від роботи.

### **Тема 10. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника і третіх осіб**

Припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника. Умови припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника з поважних причин. Поважні причини, які можуть бути враховані при розірванні трудового договору з ініціативи працівника. Припинення строкового трудового договору з ініціативи працівника.

Розірвання трудового договору з ініціативи суду як третьої особи. Призов або вступ працівника на військову службу або альтернативну (невійськову) службу як підстава розірвання трудового договору. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу. Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб.

### **Тема 11. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**

Загальні та додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Звільнення працівника у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Розірвання трудового договору при встановленні невідповідності працівника посаді, яку він займає, або роботі яку виконує, із-за недостатньої кваліфікації чи за станом здоров'я. Розірвання трудового договору за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Розірвання трудового договору за вчинений працівником прогул. Нез'явлення працівника на роботу протягом більше як чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору внаслідок поновлення на роботі

працівника, який раніше виконував цю роботу. Розірвання трудового договору за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Розірвання трудового договору внаслідок вчинення працівником за місцем роботи розкрадання майна власника незалежно від кількості і вартості викраденого.

#### **Змістовий модуль 4. Робочий час і час відпочинку**

##### **Тема 12. Поняття робочого часу і його види**

Поняття робочого часу і його нормальна тривалість. Скорочена тривалість робочого часу. Неповний робочий час. Тривалість щоденної роботи (зміни). Тривалість роботи напередодні неробочих, святкових і вихідних днів. Робота поза межами нормальної тривалості робочого часу.

Режим робочого часу. Ненормований робочий день. Робота в режимі гнучкого робочого часу. Змінна робота. Підсумований облік робочого часу. Поділ робочого дня на частини.

##### **Тема 13. Поняття та види часу відпочинку**

Поняття часу відпочинку. Характеристика поняття часу відпочинку в правовому та економічному аспектах. Види часу відпочинку. Перерви протягом робочого дня (зміни). Щоденний відпочинок (міжзмінна перерва). Вихідні дні (щотижневий відпочинок). Святкові і неробочі дні. Відпустки. Право працівника на відпустку за законодавством України. Щорічні відпустки відповідно до трудового законодавства України. Види щорічних відпусток. Правове регулювання основної та додаткових щорічних відпусток. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Характеристика творчих відпусток. Соціальні відпустки та їх види. Відпуски без збереження заробітної плати. Порядок надання, використання і оплати відпусток.

#### **Змістовий модуль 5. Поняття оплати праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві**

##### **Тема 14. Поняття оплати праці і її правове регулювання. Право працівника на оплату праці та його захист**

Поняття оплати праці та заробітної плати. Структура і функції заробітної плати. Сфери регулювання оплати праці. Соціально-економічні аспекти оплати праці та її реформа в Україні. Організація оплати праці на підприємствах. Нормування праці. Тарифна система та її елементи. Тарифні ставки та тарифні сітки. Схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Системи оплати праці. Почасова система оплати праці. Відрядна система оплати праці. Права працівника на оплату праці. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці. Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства. Повідомлення працівника про розміри оплати праці.

## **Тема 15. Дисципліна праці. Трудовий розпорядок і його правове регулювання**

Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення. Правова основа регулювання питань трудової дисципліни. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах і організаціях та його правове регулювання. Правила внутрішнього трудового розпорядку — основний акт локального характеру, покликаний забезпечити трудову дисципліну. Порядок прийняття Правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, установі, організації.

Заохочення за успіхи в роботі як метод забезпечення дисципліни праці. Порядок застосування заохочень. Юридична відповідальність за порушення трудової дисципліни.

## **Тема 16. Дисциплінарна відповідальність**

Поняття дисциплінарної відповідальності. Види дисциплінарної відповідальності. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності. Склад дисциплінарного проступку. Загальна дисциплінарна відповідальність. Види стягнень при загальній дисциплінарній відповідальності. Спеціальна дисциплінарна відповідальність. Особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності.

## **Тема 17. Матеріальна відповідальність працівника за шкоду заподіяну підприємству та її види**

Поняття, загальна характеристика, підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Відмінність матеріальної відповідальності від цивільно-правової. Обов'язок сторони трудового договору відшкодувати шкоду, заподіяну нею іншій стороні цього договору.

Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну майну роботодавця. Види матеріальної відповідальності працівників. Обмежена матеріальна відповідальність працівників. Повна матеріальна відповідальність працівників. Категорії осіб, з якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність. Правове регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

## **Тема 18. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду заподіяну працівнику**

Загальні положення та особливості матеріальної відповідальності роботодавця. Особливості матеріальної відповідальності роботодавців. Матеріальна відповідальність роботодавця при порушенні права на працю та за шкоду, завдану майну працівника. Відшкодування моральної шкоди.

Визначення розміру заподіяної шкоди. Обов'язок роботодавця встановлювати розмір заподіяної йому шкоди і причину її виникнення. Стягнення з винного працівника суми заподіяної шкоди за розпорядженням роботодавця. Стягнення суми заподіяної шкоди у судовому порядку. Відшкодування у добровільному порядку. Механізм проведення відшкодування завданих збитків.

## **Змістовий модуль 6. Поняття охорони праці. Порядок вирішення трудових спорів**

### **Тема 19. Поняття охорони праці і її організація на підприємствах, в установах, організаціях**

Поняття охорони праці. Державне управління охороною праці. Обов'язки роботодавця щодо забезпечення охорони праці працівників. Обов'язки працівника щодо охорони праці. Основні принципи державної політики України в галузі охорони праці. Поняття управління охороною праці.

Права працівників на охорону праці при укладанні трудових договорів. Права працівників на охорону праці під час роботи. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкочувальними засобами. Відшкодування власником шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників або в разі їх смерті.

### **Тема 20. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю**

Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Основні види нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Система органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю. Захист професійними спілками трудових прав працівників. Самозахист працівниками своїх трудових прав.

### **Тема 21. Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення**

Поняття індивідуального трудового спору. Причини виникнення індивідуальних трудових спорів. Комісії по трудових спорах. Строки звернення в комісію по трудових спорах і порядок розгляду трудових спорів в цих комісіях. Виконання рішень комісії по трудових спорах і їх оскарження.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у судах. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуального трудового спору. Поновлення на роботі працівника за рішенням суду.

### **Тема 22. Колективні трудові спори і порядок їх вирішення**

Поняття і предмет колективного трудового спору (конфлікту.) Сторони колективного трудового спору. Порядок утворення і вирішення колективного трудового спору примирною комісією. Незалежний посередник. Трудовий арбітраж. Порядок вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем. Національна служба посередництва і примирення та її взаємодія із сторонами колективного трудового спору. Конституційне право на страйк працівників для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Рішення про оголошення страйку. Визнання страйку незаконним. Наслідки участі працівників у страйку. Відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним.



## 2 МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

### 2.1 Плани семінарських занять

#### Семінарське заняття № 1 на тему: Предмет, метод, система та функції трудового права

##### *План заняття*

1. Поняття трудового права як галузі права.
2. Предмет трудового права.
3. Методи трудового права.
4. Система трудового права.
5. Поняття і значення основних принципів трудового права.

##### *Контрольні питання*

1. Що таке трудове право як галузь права, як наука і як навчальна дисципліна?
2. За якими основними критеріями розмежовуються галузі права?
3. Які правовідносини складають предмет трудового права?
4. Що таке метод правового регулювання трудового права?
5. Назвіть ознаки методу трудового права.
6. Які є види методів трудового права і в чому полягає їхній зміст?
7. Покажіть на прикладах дію методів трудового права.
8. Дайте визначення функцій трудового права.
9. Які є види функцій трудового права і в чому полягає їхній зміст?
10. У чому полягає відмінність між соціальною та захисною функцією трудового права?
11. Поясніть роль виховної функції в період адаптації трудового права до нових економічних умов.
12. Дайте визначення системи трудового права і трудового законодавства України.
13. Назвіть структурні елементи системи трудового права, наведіть приклади.
14. Чи тотожні поняття «система трудового права» та «система науки трудового права»? Визначте різницю між ними, якщо вона є.
15. Як співвідносяться поняття «система трудового права», «система трудового законодавства» та «система навчальної дисципліни «Трудове право України»?
16. Яке значення основних правових принципів і трудового права зокрема?
17. Як співвідносяться основні принципи трудового права з основними правами громадян?

##### *Теми для написання рефератів*

1. Право людини на працю, його зміст та значення в системі прав людини.
2. Проблеми загальної частини трудового права.

2. Система трудового права і законодавства про працю.
3. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці.
4. Трудове право України на шляху до Європи: теоретичні та практичні проблеми.
5. Роль науки трудового права в контексті розбудови громадянського суспільства.
6. Виробнича функція трудового права та її значення у захисті трудових прав людини.
7. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва.
8. Історичні витоки та становлення трудового права.
9. Оціночні поняття у трудовому праві України.

### *Задачі*

#### *Задача № 1*

Слюсар Гончаренко М.П. прийнятий в цех № 3 ВАТ «Галещина, машзавод» на підставі трудового договору без зазначення строку його дії.

Який вид суспільних відносин виник між Гончаренком і заводом? Чи поширюються на нього норми трудового права?

#### *Задача № 2*

Визначте, нормами якої галузі права регулюються відносини з приводу праці:

- а) адвоката Григораша, котрий надає юридичні послуги фірмі «Орбіта»;
- б) Коваленка, який відбуває покарання за вироком суду у вигляді виправних робіт;
- в) Рижої, яка здійснює прийом замовлень по телефону на дому для фірми «Будуймо разом»;
- г) студентки Кузьминської, котра працює кондуктором на громадському транспорті в період канікул.

#### *Задача № 3*

Визначте, до якого виду суспільних відносин, що входять в предмет трудового права, належать такі соціальні зв'язки:

- а) швачка Сукретна, яка закінчила вечірнє відділення юридичного факультету університету, подала заяву з проханням про переведення в юридичний відділ підприємства для роботи за фахом;
- б) виборний профспілковий орган звернувся до роботодавця з письмовою пропозицією про укладення колективного договору;
- в) директор ВАТ «Мотор-Січ» Кобзар оголосив догану і позбавив премії начальника охорони Арбузова;
- г) Гнойовий звернувся в службу зайнятості з проханням працевлаштувати його за фахом.

### *Тестові завдання*

**1. Твердження, що система норм трудового права поділяється на загальну й особливу частини:**

- А) вірне;
- Б) невірне.

**2. Визначення поняття «трудового права» включає:**

- А) Поєднання суспільних, колективних і особистих інтересів працівників;
- Б) Сукупність відносин, які регулюються правовими нормами;
- В) Систему правових норм, що регулюють сукупність трудових та інших відносин;
- Г) Визначення суб'єктів та їх компетенцію.

**3. Значення основних принципів трудового права полягає:**

- А) У подальшому розвитку трудового законодавства;
- Б) В об'єднанні окремих норм трудового права в систему даної галузі;
- В) У визначенні системи інституту трудового права.

**4. Що не включає метод трудового права:**

- А) договірний порядок виникнення трудових відносин;
- Б) поєднання рівності з підлеглістю;
- В) поєднання централізованого і локального регулювання;
- Г) нормативне і договірне регулювання норм праці;
- Д) несудовий порядок застосування санкцій і охорони праці.

**5. До функцій трудового права належать:**

- А) виховна;
- Б) ідеологічна;
- В) запобіжна;
- Г) виробнича;
- Д) захисна;
- Ж) соціальна;
- З) процесуальна.

**6. Предметом трудового права є:**

- А) лише трудові правовідносини;
- Б) трудові та тісно пов'язані з трудовими правовідносини;
- В) правовідносини, які пов'язані з використанням праці.

**7. До тісно пов'язаних з трудовими відносин не відносяться:**

- А) відносини з підвищення кваліфікації;
- Б) відносини, що виникають із трудової угоди;
- В) відносини із вирішення спорів;
- Г) відносини у зв'язку з працевлаштуванням;
- Д) усі варіанти вірні.

**8. У принципах трудового права розкриваються:**

- А) закономірність суспільного розвитку;
- Б) зміст права і його сутність;
- В) тенденції і потреби суспільного життя;

- Г) сутність колективного договору;
- Д) особливості джерел трудового права.

**9. Основу предмету трудового права становлять:**

- А) жива праця, її організація та умови;
- Б) інші індивідуальні та колективні правовідносини;
- В) індивідуальні, кооперативні відносини і відносини спільних підприємств.

**10. Зміст права на працю включає єдність таких можливостей суб'єктів трудового права:**

- А) отримання роботи і можливість бути працівником виробництва будь-якої форми власності;
- Б) вільний вибір роботи, професії, спеціальності;
- В) реалізація здібностей до праці в безпечних і здорових умовах;
- Г) вимога поновлення порушеного права на працю;
- Д) обов'язковість членства у профспілковому органі.

**11. До основних трудових прав працівників належать права:**

- А) на працю, зайнятість, відпочинок;
- Б) на здорові й безпечні умови праці;
- В) на об'єднання в професійні спілки;
- Г) на матеріальне забезпечення;
- Д) на звернення до суду з приводу вирішення трудового спору.

**12. Трудове право як самостійна і провідна галузь права включає:**

- А) систему галузі і систему законодавства;
- Б) систему науки і систему начального курсу;
- В) систему галузі і систему прийняття норм.

*Нормативні акти та рекомендована література*

1. Конституція України // ВВР України. - 1996. - № 30. -Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року // ВВР України. - 2003. - № 18-22. - Ст. 144.
4. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / Андріїв В.М. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 301 с.
5. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Л.: Вид. центр Львівського нац. ун-ту імені Івана "Франка", 1999.
6. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

8. Гавриленко Ю.М. Становлення українського трудового права: історичний аспект / Ю.М. Гавриленко // Наукові праці МАУП. – 2010. – Вип. 2 (25). – С. 254–258.
9. Гаврилюк О. Сучасне втілення принципів трудового права // Право України. – 2001. – № 9. – С. 56-58.
10. Жернаков В.В. Сфера дії сучасного трудового права // Держава і право: Зб. наук, праць. — Юридичні і політичні науки.—К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001.—Вип. 11. — С. 338—340.
11. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці // Держава і право: Зб. наук. праць. — Юридичні і політичні науки.— К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького, 2006. — Вип. 32. — С. 278—283.
12. Жернаков В.В. До питання про правове регулювання праці та трудових відносин // Держава і право: Зб. наук. праць. — Юридичні і політичні науки. — К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького, 2006. — Вип. 34. — С. 307—311.
13. Жернаков В.В. Трудове право України на шляху до Європи: теоретичні та практичні проблеми // Часопис Київського ун-ту права. — 2006. — № 2.— С.115—120.
14. Кацуба А. В. Поняття та ознаки галузі трудового права / А. В. Кацуба // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 275–279 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2013\\_3\\_46.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_46.pdf).
15. Кондратьев Р.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин // Підприємництво, господарство і право. — 2005. — № 7. — С. 156—157.
16. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. — СПб.: Юрид. центр Пресс, 2005. — 274 с.
17. Маврин С.П. Современные проблемы Общей части российского трудового права. — СПб., 1993.
18. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Консум, 2000.
19. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. — М.: Юрид. лит., 1972. — 288 с.
20. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. — М.: Юрид. лит., 1979. — 244 с.
21. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. — 8-ме вид., доп. і перероб. — К.: А.С.К., 2007. — 944 с.
22. Селецький О. В. Право на працю та проблеми його реалізації в сучасних умовах // Соціальне право України: науковий збірник / Черніг. держ. технолог. ун-т, 2012. – № 1 (1). - С. 151-159.
23. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. — Гл. 1,3,4.
24. Трудовое право: в вопросах и ответах: Учеб-справоч. пособие. — 5-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В. Жернакова. — Х.: Одиссей, 2007. — 664 с.

## Семінарське заняття № 2 на тему: Джерела трудового права

### *План заняття*

1. Поняття джерел трудового права.
2. Класифікація джерел трудового права.
3. Особливості джерел трудового права.
4. Загальна характеристика основних видів джерел трудового права.
5. Дія нормативних актів у часі, просторі й за колом осіб.
6. Єдність і диференціація норм трудового законодавства.

### *Контрольні питання*

1. Що таке джерела трудового права?
2. В яких аспектах можна розглядати поняття «джерело права»?
3. Назвіть види джерел трудового права й наведіть приклади.
4. Які особливості джерел трудового права?
5. Як класифікуються джерела трудового права за юридичною силою? Наведіть приклади.
6. Як класифікуються джерела трудового права за сферою дії? Назвіть приклади.
7. Наведіть приклади загальних і спеціальних правових норм, що регулюють трудові відносини.
8. На яких принципах побудована система джерел трудового права?
9. Дайте загальну характеристику Кодексу законів про працю.
10. У чому проявляється єдність і диференціація норм трудового законодавства?
11. Що таке уніфікація норм трудового законодавства?
12. Назвіть критерії диференціації норм трудового законодавства. Поясніть це на прикладах.
13. На які групи можна поділити закони як джерела трудового права? Наведіть приклади.
14. Що таке підзаконні нормативні акти? Охарактеризуйте їх як джерела трудового права. Покажіть їх значення на конкретних прикладах.
15. Дайте визначення локальних нормативних актів.
16. Назвіть особливості локальних нормативних актів.
17. Визначте місце актів судових органів серед джерел трудового права.
18. Яка роль міжнародно-правових актів для удосконалення трудового законодавства України?
19. Визначте місце міжнародно-правових актів серед джерел трудового права.
20. Поясніть дію нормативних актів трудового права у часі, просторі та за колом осіб. Наведіть приклади.
21. Назвіть статті Конституції України, що мають відношення до трудового права та поясніть, для формування та розвитку яких інститутів вони є основою.
22. Якими нормативними актами здійснюється регулювання праці іноземних громадян, які перебувають на території України?

### ***Теми для написання рефератів***

1. Тенденції розвитку трудового законодавства України.
2. Конституція України як джерело трудового права України.
3. Кодекс законів про працю України як джерело трудового права України.
4. Міжнародно-правове регулювання праці.
5. Місце актів локального регулювання в системі джерел трудового права.
6. Акти органів суддівського самоврядування як джерела трудового права.
7. Загальна характеристика проекту Трудового кодексу України.

### ***Задачі***

#### ***Задача № 1***

Науково-виробниче об'єднання «Розумне покоління» опублікувало оголошення із запрошенням на роботу фахівців у дослідно-конструкторський відділ. Серед вимог до претендентів були зазначені: вік до 40 років, чоловіча стать, вища технічна освіта, не перебувати в політичній партії, не перебувати у профспілці і не вступати до неї.

Чи законні ці умови і як вони узгоджуються з принципами трудового права, в тому числі з міжнародними стандартами трудових прав?

#### ***Задача № 2***

Директор ВАТ «Піраміда» Лавренюк з урахуванням думки профспілкового органу затвердив Положення про преміювання працівників за підсумками року. Через місяць Лавренюк своїм наказом вніс до даного Положення зміни, що дозволяють знижувати за додатковими підставами розмір премії. Внаслідок цього десять працівників були позбавлені премії за підсумками року повністю або частково.

Чи законні дії директора?

#### ***Задача № 3***

У колективному договорі містилася умова, згідно з якою працівники організації не могли бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності за будь-якої підстави без згоди профспілкового органу. Однак начальник цеху Шайтанов своїм розпорядженням оголосив догану робітникові Бондаренку без згоди профоргану.

Чи правомірні дії керівника?

### ***Тестові завдання***

**1. Твердження, що диференціація джерел трудового права залежить від віку і статі працівника:**

- А) вірне;
- Б) невірне

**2. За сферою дії нормативно-правові акти поділяються на:**

- А) Галузеві та обласні;
- Б) Обласні та місцеві;
- В) Загальнодержавні та місцеві;
- Г) Галузеві та відомчі.

**3. Спеціальні джерела трудового права:**

- А) Передбачають підвищену відповідальність;
- Б) Визначають юридичну рівність сторін;
- В) Конкретизують загальні норми права.

**4. Кодекс законів про працю було прийнято у:**

- А) 1971 році;
- Б) 1991 році;
- В) 2001 році;
- Г) 1996 році.

**5. Диференціація джерел трудового права зумовлена:**

- А) об'єктивними умовами;
- Б) суб'єктивним становищем суб'єктів;
- В) територіальним розміщенням підприємств.

**6. Характерні ознаки джерел трудового права:**

- А) Особливі види суспільних відносин;
- Б) нормотворча діяльність держави;
- В) наявність чисельних локальних норм права;
- Г) спеціальні нормативні акти;
- Д) джерела, що приймаються спеціальними органами.

**7. Конституція України, як основне джерело трудового права була прийнята:**

- А) 24 серпня 1991 року;
- Б) 23 червня 1994 року;
- В) 28 червня 1996 року;
- Г) 1 травня 1998 року.

**8. Диференціація джерел трудового права залежить від:**

- А) галузі виробництва або умов праці;
- Б) віку і статі працівника;
- В) характеру трудового зв'язку;
- Г) мети регулювання трудових відносин;
- Д) економічної і соціальної основи держави.



### ***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року // Відомості Верховної Ради України. - 1997. - № 2. – ст. 4.
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
5. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року (в редакції від 21.11.02) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2694-12>.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – ст. 227.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст.361.
8. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98// Офіційний вісник України від 03.12.1998. – 1998.- № 46.- ст.13.
9. Бедюк Н. А. Постанови Пленуму Верховного Суду України в системі джерел трудового права // Актуальні проблеми юридичної науки: Збірник тез Міжнародної наукової конференції «Одинадцяті осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 23-24 листопада 2012 року): у 4-х част. – Частина друга. - Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2012. – С. 7-9.
10. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.
11. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
12. Бущенко П. А. До питання про джерела трудового права / Бущенко П. А. // Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: Збірник матеріалів круглого столу (11 квітня 2006 р.) / За редакцією кандидата юридичних наук, доцента Шумної Л. П. – Чернігів: КП «Видавництво «Чернігівські обереги», 2006. – с. 17-19.
13. Гирич О. Г. Трудове право: Курс лекцій для студентів юридичних вузів та факультетів / Гирич О. Г. – К.: Вілбор, 1999. – 208 с.
14. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
15. Єрмоєнко В. Колізії між Конституцією та іншими актами трудового права / Єрмоєнко В. // Вісник Академії правових наук України. – 2009. - № 4. – с. 144-153.
16. Куренда В. Трудове законодавство і конституційні права громадян / Куренда В. // Вісник прокуратури. – 2008. - № 3. – с. 22-26.
17. Лукаш С. С. Принцип оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин / Лукаш С. С. // Держава і

- право: збірник наукових праць. Юр. і політ. науки. – 2007. – Вип. 38. – с. 361-366.
18. Пастухов В. П. Советское трудовое право: учебник / Пастухов В. П. – К.: Рад. шк., 1989. – 206 с.
19. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи / Пилипенко П. // Право України. – 2009. - № 3. – с. 7-13.
20. Прилипко С., Ярошенко О. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / Прилипко С., Ярошенко О. // Право України. – 2009. - № 3. – с. 14-21.
21. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
22. Юр'єв С. Є. Науково-практичний коментар до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» / Юр'єв С. Є. // Трудове право України. – 2006. - № 1. – с. 46-63.
23. Ярошенко О. Види прогалин у трудовому праві та перспективи реформування законодавства про працю України / Ярошенко О. // Вісник Академії правових наук України. – 2008. - № 1. – с. 192-199.
24. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. — Х.: СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. — 456 с.
25. Крыжан Виталий Александрович. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права : 12.00.05 Крыжан, Виталий Александрович Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права (На фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообществ: Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 Пермь, 2006 205 с. РГБ ОД, 61:06-12/843.
26. Букреева Елена Николаевна. Локальные правовые акты о труде как источники трудового права России в современных условиях : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Букреева Елена Николаевна; [Место защиты: Акад. труда и соц. отношений]. - Москва, 2007. - 23 с. РГБ ОД.
27. Вострецова, Олеся Александровна. Конвенции и рекомендации международной организации труда как источники трудового права : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.05 Москва, 2006.
28. Миронов Владимир Иванович. Источники трудового права Российской Федерации теория и практика : теория и практика Москва, 1998 348 с. : ил РГБ ОД 71:99-12/26.
29. Шаповал Елена Алексеевна. Источники российского трудового права : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 : Москва, 2002 219 с. РГБ ОД, 61:03-12/759-1.
30. Костюк Віктор Леонтійович. Джерела трудового права України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2000. - 160 арк. - Бібліогр.: арк. 151-160.
31. Ярошенко Олег Миколайович. Джерела трудового права України : Дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2007. — 476 арк. — Бібліогр.: арк. 425-476.

## Семінарське заняття № 3 на тему: Правовідносини у сфері трудового права

### *План заняття*

1. Поняття та структура трудових правовідносин.
2. Правовідносини, тісно пов'язані з трудовими.
3. Зміст трудових правовідносин.
4. Суб'єкти трудових правовідносин.

### *Контрольні питання*

1. Дайте визначення трудових правовідносин.
2. Визначте ознаки трудових правовідносин та наведіть приклади.
3. Назвіть види трудових правовідносин за різними критеріями.
4. У зв'язку з якими юридичними фактами виникають трудові правовідносини?
5. Назвіть умови та підстави виникнення трудових правовідносин.
6. Яку структуру мають трудові правовідносини?
7. Хто може виступати в ролі суб'єктів трудових правовідносин?
8. Які ознаки є характерними для працівника як суб'єкта трудових правовідносин?
9. Що виступає загальною передумовою участі суб'єктів права у трудових правовідносинах?
10. Що розуміють під правоздатністю, дієздатністю та деліктоздатністю суб'єкта трудових правовідносин?
11. Установіть відмінність між поняттями «суб'єкт трудового права» і «суб'єкт трудового правовідношення».
12. Чи можуть виникати трудові правовідносини між працівником і релігійними організаціями?
13. Чи можуть виступати однією із сторін трудових правовідносин трудові колективи?
14. Чи допускає чинне трудове законодавство обмеження трудової правосуб'єктності?
15. Що є змістом трудових правовідносин?
16. Назвіть ознаки, притаманні суб'єктивному праву та юридичному обов'язку.
17. З чим пов'язано виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин?
18. Які особливості притаманні юридичним фактам?
19. Назвіть види юридичних фактів у трудовому праві та поясніть на прикладах.
20. На які групи поділяються діяння суб'єктів у трудових правовідносинах? Наведіть приклади.
21. Яка класифікація правовідносин трудового права?

### ***Теми для написання рефератів***

1. Працівник як суб'єкт трудових правовідносин.
2. Правовий статус роботодавця у трудових правовідносинах.
3. Особливості правового регулювання трудових відносин в релігійних організаціях.
4. Застосування трудового законодавства до службових відносин на державній службі.
5. Потреби та інтереси людини в трудових відносинах як чинники соціальних цінностей громадянського суспільства.
6. Особливості колективно-договірного регулювання трудових відносин у сучасному суспільстві.
7. Конкуренція у трудових правовідносинах.
8. Особливості правового статусу керівника підприємства, установи, організації, що є у державній власності.

### ***Задачі***

#### ***Задача № 1***

На вимогу директора школи Прокопенка М.І. батьки учнів 11-А класу протягом тижня в зимові шкільні канікули займалися ремонтом спортивного залу. Визначте правову природу відносин, що виникли.

#### ***Задача №2***

Між Кварцяним та ВАТ «Мобіком» був укладений трудовий договір щодо виконання роботи в якості прибиральника виробничих приміщень. Через три місяці при проведенні перевірки якості робіт було встановлено, що фактично робота постійно виконувалась дружиною Кварцяного, а сам Кварцяний до роботи не приступав.

Охарактеризуйте правовідношення, що виникло.

#### ***Задача № 3***

При проведенні перевірки правил дотримання продажу алкогольних напоїв в магазині «Надія» було встановлено, що до продажу алкоголю був допущений неповнолітній Литвин. Керівник магазину пояснив, що Литвину дійсно не виповнилось 18 років, однак він вже одружений та два тижня тому у нього народилася дитина.

Оцініть доводи керівника магазину.

### ***Тестові завдання***

**1. Твердження, що трудові правовідносини можуть виникати тільки на державних підприємствах, в установах, організаціях:**

- А) вірне;
- Б) невірне.

**2. Трудові правовідносини можуть виникати:**

- А) Між особою, що виконує роботу та особою яка її надає;
- Б) В утвореннях зі змішаною формою кооперації;
- В) Тільки між фізичною та юридичною особою;
- Г) На підприємствах, в установах та організаціях.

**3. Не можуть бути суб'єктами трудового права особи:**

- А) які не мають спеціальної освіти;
- Б) які повернулися із міст позбавлення волі;
- В) неповнолітні;
- Г) недієздатні.

**4. Чи впливає профком на виникнення трудових правовідносин:**

- А) так, у разі прийняття на роботу неповнолітніх;
- Б) так, як наймач робочої сили;
- В) так, за умови встановлення випробувального терміну більше 3 місяців;
- Г) не впливає, бо це не його функція.

**5. Визначення поняття трудових правовідносин включає:**

- А) вид суспільних відносин;
- Б) їх врегулювання нормами трудового права;
- В) забезпечення працівників належними умовами праці.

**6. До суб'єктів трудових правовідносин належать:**

- А) працівники (робітники та службовці);
- Б) власники підприємств усіх форм власності;
- В) окремі громадяни як наймачі робочої сили;
- Г) тільки юридичні особи;
- Д) тільки особи віком старше 18 років.

***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - стор. 25, стаття 2366.
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року // Відомості Верховної Ради України. - 1997. - № 2. – ст. 4.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року (в редакції від 21.11.02) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2694-12>.

7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – ст. 227.

8. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV (зі змін, і доп.)//Відомості Верховної Ради України. —1999. — № 45. — Ст. 397.

9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст.361.

10. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року // Відомості Верховної Ради України. - 2012. - № 39. - стор. 1693, стаття 462.

11. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. — О.: Юрид. літ., 2001. — 328 с.

12. Черленяк М. Гарантії трудових прав працівників недержавних підприємств // Право України. — 1997. — №6. — С 56—60.

13. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин // І Право України. — 1998. — № 3. — С 64—69.

14. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні; Монографія. — Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. —337с.

15. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. — 1992. — № 6.

16. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2003. — 146 с.

17. Пилипенко П. Д. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах // Право України. — 1999. — № 12. — С 94—98.

18. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. — М., 1999. — 372 с.

19. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

20. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.

21. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

22. Горохов Борис Александрович. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России : 12.00.05 Горохов, Борис Александрович Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России (Средства, механизм, источники и особенности) : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 СПб., 2006 209 с. РГБ ОД, 61:06-12/1013

23. Стадченко Александр Викторович. Особенности правового регулирования трудовых отношений в религиозных организациях : 12.00.05 Стадченко, Александр Викторович Особенности правового регулирования трудовых отношений в религиозных организациях (На примере Русской Православной Церкви) : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 Челябинск, 2005 197 с.

## Семінарське заняття № 4 на тему: Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

### *План заняття*

1. Поняття зайнятості та принципи державної політики в цій сфері.
2. Правовий статус центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.
3. Сприяння зайнятості населення.
4. Порядок працевлаштування громадян.
5. Поняття безробітного, його права та обов'язки.
6. Соціальне страхування на випадок безробіття: загальна характеристика.

### *Контрольні питання*

1. Назвіть правову основу зайнятості населення та працевлаштування.
2. Визначте, що таке зайнятість населення.
3. Назвіть види зайнятості та наведіть приклади.
4. Назвіть повноваження державної служби зайнятості.
5. Назвіть складові елементи структури служби зайнятості.
6. Що таке безробіття?
7. Які причини росту безробіття в Україні?
8. Який порядок набуття правового статусу безробітного?
9. Що таке підходяща робота за законодавством України?
10. За яких умов особа втрачає статус безробітного?
11. Які особливості працевлаштування неконкурентоспроможних на ринку праці громадян?
12. Що таке працевлаштування, поясніть його сутність.
13. Які є правові форми працевлаштування? Поясніть на прикладах.
14. Назвіть види компенсацій та гарантій при втраті роботи.

### *Теми для написання рефератів*

1. Контроль і відповідальність у сфері зайнятості населення.
2. Тлумачення «підходящої роботи» для безробітного.
3. Професійне навчання зареєстрованих безробітних.
4. Гарантії у сфері зайнятості населення.

### *Задачі*

#### *Задача № 1*

Випускник юридичного коледжу Булатов звернувся до органів з питань зайнятості населення з метою пошуку підходящої роботи. В результаті цього орган державної служби зайнятості надав Булатову наступні послуги:

- 1) запропонував оплачувану роботу в якості продавця газет за договором підряду з торговою організацією ;
- 2) запропонував пройти професійну перепідготовку (навчання основам нотаріату) з тим , щоб працевлаштувати його в якості помічника нотаріуса.

Громадянин Булатов відмовився від кожного із запропонованих варіантів. Натомість орган державної служби зайнятості не зареєстрував його в якості безробітного, мотивуючи свої дії тим, що Булатов, який вперше шукає роботу, відмовився від двох пропозицій, прирівняних до пропозицій підходящої роботи.

Чи правомірні дії Центру зайнятості? Які існують особливості працевлаштування молоді?

### ***Задача № 2***

У пошуках роботи до служби зайнятості звернувся Порошенко у віці 47 років. Не підбравши підходящої роботи, служба зайнятості відмовила у визнанні його безробітним, оскільки він – колишній військовий, який отримує пенсію за вислугою років відповідно до державного пенсійного забезпечення. Порошенко не погодився з таким рішенням, так як розраховував на отримання допомоги по безробіттю в період пошуку роботи, оскільки розмір пенсії незначний, і, окрім цього, він збирався шукати роботу за допомогою центра зайнятості.

Чи може Порошенко бути визнаний безробітним?

### ***Задача № 3***

Матюха С.В. звернулась до Ямпільського районного центру зайнятості з метою реєстрації її як безробітної. Однак їй було відмовлено у цьому через те, що вона була не місцева. А тому їй порадили звернутися з даним питанням до центру зайнятості м. Кременчук, тобто у відповідності до зареєстрованого місця її проживання.

Чи правомірні дії Ямпільського районного центру зайнятості?

### ***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 // Офіційний вісник України. - 2012. - № 63. – Ст. 2565.
4. Про загальнообов'язкове страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 року // ВВР України. — 2000. — №22. — Ст. 171.
5. Андрушко А.В. Окремі проблеми працевлаштування та зайнятості в Україні / А.В. Андрушко // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 26-27.
6. Бойко Ю. Розмежування правового регулювання законодавства про працю та законодавства про зайнятість населення // Право України. — 1994. — № 10. — С. 39.
7. Бущенко П.А. К вопросу о праве молодежи на первое рабочее место / П.А.



Бущенко // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 19-22.

8. Венедіктов В.С. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та працевлаштування в Україні / В.С. Венедіктов // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 10-14.

9. Венедіктов С.В. Зайнятість як чинник реалізації права на працю / С.В. Венедіктов // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 34-38.

10. Гаврилина А. Практика применения законодательства о занятости населения // Человек и труд. — 1995. — № 2. — С. 4—9.

11. Гаврилина А. К. Законодательство о занятости населения в государствах СНГ (аналитический обзор) // Право и экономика. — 1998. — № 6. — С. 111—115.

12. Жернаков В.В. Актуальні питання відносин із забезпечення зайнятості і працевлаштування / В.В. Жернаков // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 45-48.

13. Кочемировська О., Семенова Д. Щодо проблем реалізації Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/953/>.

14. Іншин М.І. Особливості правового регулювання прийняття на роботу молоді / М. І. Іншин // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 231–235.

15. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні // Право України. — 1996. — № 5. — С. 30—33.

16. Пашков А. С. Занятость, безработица, трудоустройство. — СПб.: СКФ «Россия-Нева», 1994. — 54 с.

17. Попов С.В. Зайнятість та працевлаштування осіб похилого віку / С.В. Попов // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської

справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 14-22.

18. Правовое регулирование рационального использования трудовых ресурсов // Отв. ред. А. Р. Мацюк, З. К. Симорот. — К.: Наукова, думка, 1989. — 224 с.

19. Саранкіна Ю.О. Деякі проблеми в сфері зайнятості та працевлаштування в Україні та шляхи їх вирішення / Ю.О. Саранкіна // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 98-101.

20. Селецький О.В. Проблеми реалізації права жінок на працю в сучасних умовах / О.В. Селецький // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 168-171.

21. Семенова Д., Пищуліна О. Щодо регулювання надання першого робочого місця в Законі України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/932/>.

22. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

23. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.

24. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

25. Щербина В.І. Напрями правового регулювання зайнятості / В.І. Щербина // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 22-25

26. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Ю.М. Щотова. – Х., - 2006. – 19 с.

27. Чистолінова О.С. Особливості правового регулювання зайнятості та праці молоді в Україні / О.С. Чистолінова // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 111-114.

**Семінарське заняття № 5**  
**на тему: Колективні договори й угоди**

***План заняття***

1. Поняття колективного договору та угоди.
2. Сторони колективного договору та угоди.
3. Порядок укладення колективного договору та угоди.
4. Зміст колективного договору та угоди.

***Контрольні питання***

1. У чому полягає різниця між колективними договорами та угодами?
2. Які є види колективних угод? Охарактеризуйте їх.
3. Хто виступає сторонами угод?
4. Де реєструються колективні угоди?
5. Що таке колективний договір і в яких аспектах його можна розглядати?
6. Яке значення колективного договору?
7. Яка роль колективного договору в реалізації повноважень трудового колективу?
8. На які строки укладається колективний договір відповідно до законодавства?
9. Назвіть сторони колективного договору.
10. Назвіть етапи укладення колективних договорів.
11. Назвіть сферу поширення колективного договору.
12. Які основні фактори визначають зміст колективного договору?
13. Яка загальна структура колективного договору?
14. На які групи поділяються умови колективного договору?
15. Що включають у себе нормативні положення колективного договору?
16. Які додатки є невід'ємною частиною колективного договору?
17. Де реєструються колективні угоди та договори?
18. Які органи здійснюють контроль за дотриманням умов колективного договору?
19. Вкажіть, чи зобов'язаний роботодавець укласти колективний договір?

***Теми для написання рефератів***

1. Міжнародно-правове регулювання колективно-договірних відносин.
2. Напрями вдосконалення колективно-договірного регулювання праці.
3. Колективний договір як засіб досягнення соціального миру.
4. Вплив актів МОП на трудове законодавство України у питаннях ведення колективних переговорів.
5. Мета та зміст Генеральної угоди.

## *Задачі*

### *Задача № 1*

Валуйко П.Д. працює директором комунального підприємства, яке було створене за рішенням міської ради відповідної територіальної громади. Головним інженером (спеціалістом) на цьому підприємстві працює син, який був усиновлений у 16-річному віці. В колективному договорі зазначено, що родичі не можуть працювати разом на одному підприємстві.

Чи має право власник запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому самому підприємстві? Чи порушує це їхні права?

### *Задача № 2*

В одному з розділів колективного договору організації з побутового обслуговування населення були передбачені додаткові заходи заохочення, в тому числі почесні звання: «кадровий робітник», «майстер золоті руки», а також закріплені такі заходи впливу за порушення трудової дисципліни: переведення на нижчеоплачувану роботу терміном до 3 місяців, зменшення тривалості щорічної відпустки, надання щорічної (основної) відпустки в зимовий час.

Оцініть правомірність зазначених положень колективного договору.

### *Задача № 3*

До колективного договору ВАТ «Автотехніка» було включене положення, у відповідності до якого роботодавець зобов'язувався щомісячно перераховувати профспілковій організації гроші в розмірі 0,5 % від фонду оплати праці для ведення культурно-просвітницької та фізкультурно-оздоровчої роботи серед працівників та членів їх сімей.

Чи може бути включене в колективний договір дане положення?

### *Тестові завдання*

**1. Твердження, що колективний договір може укладатись в структурних підрозділах підприємств, установ, організацій:**

- А) вірне;
- Б) невірне.

**2. Твердження «колективний договір, угода зберігають чинність у разі реорганізації підприємства»**

- А) вірне;
- Б) невірне.

**3. Твердження, що колективний договір укладається лише на державних підприємствах**

- А) вірне;
- Б) невірне.

**4. Твердження, що особи винні у порушенні умов колективного договору несуть адміністративну відповідальність**

- А) вірне;
- Б) невірне.

**5. Твердження, що колективні договори реєструються в місцевих органах державної виконавчої влади:**

- А) вірне;
- Б) невірне.

**6. Твердження «Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни власника підприємства»**

- А) вірне;
- Б) невірне.

**7. Зміст колективного договору визначається:**

- А) роботодавцем;
- Б) профспілкою;
- В) сторонами в межах їх компетенції;
- Г) із закону.

**8. Колективний договір поширюється:**

- А) на всіх працюючих на підприємстві;
- Б) на працівників, які є членами профспілок;
- В) на працюючих лише за трудовим договором.

**9. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється:**

- А) профспілковими органами;
- Б) безпосередньо сторонами;
- В) радами трудових колективів.

**10. Строки ведення колективних переговорів установлюються:**

- А) Чинним законодавством;
- Б) Угодою сторін;
- В) Підзаконними і локальними актами.

**11. До порядку укладення колективного договору входить:**

- А) підготовка і обговорення проекту;
- Б) схвалення і прийняття проекту;
- В) підписання і реєстрація договору;
- Г) внесення до договору змін і доповнень;
- Д) усі перелічені відповіді.

### *Нормативні акти та рекомендована література*

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам: від 19 червня 1981 року; ратифікована Україною 4 лютого 1994 року // Зібрання чинних міжнародних договорів України - 2006 р. - № 5. - Книга 1. - стор.596. - стаття 1159.
3. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: від 1 липня 1949 року; ратифікована Україною 14 вересня 1956 року // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України «Людина і праця». - 1994р. - №9-10.
4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - стор. 25, стаття 2366.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 28. - ст. 255.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст. 361.
8. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – ст. 227.
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.
11. Білоус Ю. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства та захисту трудових прав найманих працівників / Білоус Ю. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. - 2007. - № 3. – с. 26-30.
12. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М.Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.
13. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник / Болотіна Н. Б. - К.: Знання, 2008. – 375 с.
14. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору/ Гончарова Г., Жернаков В. // Право України. – 2000. - №8.- с. 36-40.
15. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов / Киселев И. Я.— М.: Дело, 1999. – 306 с.
16. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. - 640 с.
17. Козак З. Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: навчальний посібник / Козак З. Я. - К., 1999. – 245 с.
18. Коршунов Ю. Коллективный договор в условиях рыночной экономики / Коршунов Ю. // Хозяйство и право. - 1992. - № 2. - с. 47-51.

19. Ласько І. М. Акти соціального партнерства в системі джерел права / Ласько І. М. // Проблеми правового забезпечення інтересів суб'єктів трудового права в умовах реформування трудового законодавства: Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції, (30 вересня-1 жовтня 2011 року) / За ред. к.ю.н., доц. А.В. Андрушко, к.ю.н. О.А. Ситницької. – Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2011. – с. 149-150.

20. Лосяця І. Колективний договір в нових умовах господарювання / Лосяця І. // Право України. - 1997. - №5.- С. 73-76.

21. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / Прокопенко В. І. - Х.: Фірма «Консум», 1998. – 456 с.

22. Сімутіна Я. В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод / Сімутіна Я. В. // Часопис Київського університету права: науково-теоретичний журнал. – 2010. - № 2. – с. 186-190.

23. Стадник М. П. Проблеми розвитку законодавства про колективні договори та угоди // Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку праці: Монографія / Відп. ред. Н. М. Хуторян. — К.: Ін Юре.- 1999. — 280 с.

24. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б. С. - 4-те видання, доп. і перероб. - К.: Видавництво А.С.К., 2003. – 456 с.

25. Тіщенко Т. М. Особливості колективно-договірного регулювання трудових відносин у сучасному суспільстві / Тіщенко Т. М. // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – с. 183-189.

26. Трудове право України : Академічний курс. Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та інші; За ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид. перероб і доп. - К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006 - 544 с.

27. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. - О.: Юрид. література, 2001. – 328 с.

28. Чернявська Є. І. Колективний договір як механізм розвитку трудового потенціалу організації / Чернявська Є. І. // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. - № 14 (168) Частина І. – с. 213-219.

29. Чумаченко І. М. Практичні дії профспілок при укладенні колективних договорів та угод / Чумаченко І. М. // Право і безпека: науковий журнал. – 2010. - № 2 (34). – с. 252-256.

30. Шебанова А. И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношения: / Шебанова А. И. // Государство и право. — 1993. — № 5. — С. 69—80.

## Семінарське заняття № 6 на тему: Трудовий договір

### *План заняття*

1. Поняття трудового договору.
2. Відмінність трудового договору від цивільно-правових угод про працю.
3. Зміст трудового договору.
4. Випробування при прийнятті на роботу.
5. Порядок укладення трудового договору.
6. Види трудових договорів.

### *Контрольні питання*

1. Дайте визначення трудового договору.
2. Назвіть основні групи умов змісту трудового договору та розкрийте їх сутність.
3. Назвіть обов'язкові умови трудового договору та поясніть їх на прикладах.
4. Назвіть додаткові умови трудового договору та поясніть їх на прикладах.
5. У чому полягає відмінність трудового договору від цивільно-правових угод?
6. Які існують обмеження при прийнятті на роботу?
7. Чим відрізняється суміщення професій (посад) від сумісництва?
8. Які особливості прийняття на роботу в порядку організованого набору?
9. Який існує порядок правового регулювання роботи тимчасових працівників?
10. Які існують особливості прийняття на роботу та праці сезонних працівників?
11. Які особливості прийняття на роботу неповнолітніх?
12. Які є види трудових договорів?
13. Які особливості укладення та оформлення строкових трудових договорів?
14. Дайте визначення та розкрийте сутність трудового контракту.
15. Назвіть ознаки трудового контракту та поясніть це на прикладах.
16. Чим відрізняється трудовий договір від трудового контракту?
17. Що таке випробувальний строк?
18. Які терміни випробування передбачені законодавством?
19. Яким категоріям працівників заборонено встановлювати випробувальний строк?

### *Теми для написання рефератів*

1. Укладення трудового договору (контракту) при вступі громадян на державну службу.
2. Трудовий договір чи найм: проблеми праворозуміння.
3. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору.
4. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору.
5. Юридичні та соціальні аспекти сутності трудового договору у сучасних



умовах.

6. Місце і роль трудового договору в умовах розбудови громадянського суспільства.

7. Правове значення трудової книжки у трудових правовідносинах.

8. Реалізація принципу свободи праці у трудовому договорі.

9. Безробіття молоді як актуальна проблема сучасного ринку праці.

10. Інститут трудового договору: історія становлення та проблеми нормативної структуризації в новому Трудовому кодексі України.

11. Перевірка ділових якостей працівника при прийомі на роботу: проблеми правового забезпечення.

12. Право осіб з інвалідністю на працевлаштування: проблеми законодавчого регулювання.

13. Правове забезпечення інтересу сторін трудового договору на етапі його укладення.

14. Надомні працівники: робота без робочого місця.

15. Сумісництво як складовий елемент сучасного трудового правовідношення: його стан та перспективи розвитку.

16. Особливості укладення трудового договору з іноземцем.

17. Контракт в органах внутрішніх справ України.

18. Види трудових договорів в країнах Європейського Союзу.

### *Задачі*

#### *Задача № 1*

На підприємство для укладення трудового договору звернулись такі особи: підліток 15 років, який закінчив 8 класів загальноосвітньої школи; офіцер, звільнений в запас з лав збройних Сил України; домогосподарка, раніше ніде не працювала; випускник вищого навчального закладу.

Які документи повинен подати кожен з вищевказаних осіб і в яких нормативних актах вони названі? Яке значення має трудова книжка? У яких нормативних актах містяться положення про трудову книжку, які відомості до неї вносяться, де вона повинна зберігатися?

#### *Задача № 2*

При укладенні трудового договору між працівником Павленком П.А. і власником приватного підприємства «Фітнес», окрім всіх обов'язкових умов праці, також було встановлене випробування з метою перевірки відповідності працівника дорученій роботі, - строком 1,5 місяці. Через місяць власник вирішив звільнити відповідного працівника як такого, що не пройшов випробування, оскільки працівник дійсно не в повному обсязі виконував свої трудові обов'язки. У зв'язку з цим власник відмовився виплатити Павленку П.А. заробітну плату за місяць роботи. Павленко заперечував проти звільнення, оскільки наполягав на тому, що випробування встановлене строком на 1,5 місяці і власник може його звільнити тільки за сплином цього строку.

Як кваліфікувати дану ситуацію?

### **Задача № 3**

При укладенні трудового договору з Щукіним щодо його роботи на посаді інженера-конструктора I категорії конструкторського бюро керівник організації запропонував у зазначений договір включити наступні умови:

- про режим роботи та відпочинку;
- про умови оплати праці;
- про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку організації ;
- про зобов'язання Щукіна протягом перших двох років роботи не використовувати щорічну або інші види відпусток (навчальну, соціальну, творчу тощо);
- зобов'язання не брати участі у страйку;
- зобов'язання не працювати за сумісництвом у іншого роботодавця .

За угодою з Щукіним трудовий договір був укладений.

Чи правомірні дії керівника організації? Який порядок укладення трудового договору , в якій формі і який його зміст ?

#### **Тестові завдання**

##### **1. Трудовий договір укладається у формі:**

- А) як правило, у письмовій;
- Б) переважно в усній;
- В) залежить від домовленості сторін;
- Г) в окремих випадках обов'язково в письмовій.

##### **2. Види трудових договорів за строком:**

- А) безстрокові;
- Б) строкові;
- В) на тимчасову та сезонну роботу;
- Г) на виконання роботи за сумісництвом;
- Д) на час виконання певної роботи.

##### **3. Трудовий договір укладається на певний строк:**

- А) за бажанням працівника;
- Б) при укладенні трудового контракту;
- В) тільки з повнолітнім працівником;
- Г) за угодою сторін;
- Д) коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

##### **4. Випробування не може бути встановлено:**

- А) для неповнолітніх;
- Б) для жінок, які мають дітей до 15 років;
- В) для осіб звільнених з Збройних Сил України;
- Г) для молодих спеціалістів після закінчення навчальних закладів.

**5. Значення трудової книжки полягає в такому:**

- А) вона є основним документом про трудову діяльність працівника;
- Б) обов'язковому її оформленні на всіх працівників, які працюють понад 5 днів;
- В) обов'язковому її заведенні на тимчасових, сезонних і позаштатних працівників;
- Г) обов'язковому занесенні до неї записів про стягнення;
- Д) обов'язковому запису до неї причини звільнення відповідно до закону з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

**6. Обов'язкові умови трудового договору:**

- А) строк;
- Б) випробування;
- В) оплата праці;
- Г) місце роботи;
- Д) трудова функція;
- Е) час відпочинку.

**7. До трудової книжки не заносяться відомості:**

- А) про працівника;
- Б) про трудовий стаж;
- В) про заохочення;
- Г) про стягнення.

**8. Трудовий договір — це:**

- А) акт соціального партнерства;
- Б) система зобов'язань працівника перед роботодавцем;
- В) система зобов'язань роботодавця перед працівником;
- Г) двостороння угода між роботодавцем та працівником.

**9. Назвіть сторони трудового договору:**

- А) фізична і юридична особа;
- Б) працівник та роботодавець;
- В) замовник та виконавець;
- Г) замовник та працівник.

**10. Працівник може укласти трудовий договір самостійно (без будь-якої згоди) при досягненні:**

- А) 15 років;
- Б) 16 років;
- В) 18 років;
- Г) 21 року.

### ***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - стор. 25, стаття 2366.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 28. - ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – ст. 227.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.
9. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=301-93-%EF>.
10. Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 р. № 779 // ЗП України. - 1995. - №2. - ст. 30.
11. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=v0009700-92>.
12. Андреева Л. А., Лукина Е. А., Медведев О. М. О некоторых аспектах содержания трудового договора / Андреева Л. А., Лукина Е. А., Медведев О. М. // Государство и право. – 2010. - № 7. – с. 55-60.
13. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М.Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.
14. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник / Болотіна Н. Б. - К.: Знання, 2008. – 375 с.
15. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Ч. 1. / Грузінова Л. П., Короткін В. Г. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – 128 с.
16. Гудель В. Трудовой договор и контрактная система найма: как избежать дискриминации работников / Гудель В. // Человек и труд. – 2007. - № 9. – с. 79-83.
17. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
18. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов / Киселев И. Я. – М.: Норма – Инфра, 1998. – 395 с.

19. Мельник К. До питання трудової правосуб'єктності працівників / Мельник К. // Підприємництво, господарство і право. – 2010. - № 1. – с. 112-115.
20. Москалик Н. Г. Особливості строкових відносин як виду трудових правовідносин / Москалик Н. Г. // Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць. – 2009. – випуск 46. – с. 123-130.
21. Пилипенко П. Д. Трудове право України: Академічний курс / Пилипенко П. Д. – К.: Знання, 2004. – 536 с.
22. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
23. Цесарський Ф. А. Реалізація принципу свободи праці у трудовому договорі / Цесарський Ф. А. // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – с. 98-100.
24. Ярчук В. С. Інститут трудового договору: історія становлення та проблеми нормативної структуризації в новому Трудовому кодексі України / Ярчук В. С. // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – с. 193-194.
25. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору // Юридична Україна. — 2007 — № 3. — С. 64-70.
26. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: Монография. — Луганск: Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2002. — 250 с.
27. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2003. —146 с.
28. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: Монографія. — Х.: Золоті сторінки, 2005. — 204 с.
29. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование.— М.: Статут, 2005. — 539с.
30. Хусточкин А. Контракт у трудовому праві України // Право України. - 1995. - № 5- 6. - С. 17-20
31. Чанишева Г.І.: Значення правильного оформлення трудового договору // Право України. -1992. - № 7. - С. 36-38.

## **Семінарське заняття № 7** **на тему: Зміна умов трудового договору**

### ***План заняття***

1. Переведення на іншу роботу як один з видів зміни умов трудового договору.
2. Особливості тимчасового переведення працівників на іншу роботу.
3. Переміщення на інше робоче місце як один з видів зміни умов трудового договору.
4. Зміна істотних умов праці.

### ***Контрольні питання***

1. Що таке зміна істотних умов праці?
2. Дайте визначення переведення на іншу роботу.
3. Які є види переведень?
4. Назвіть загальні правила переведення працівників на іншу роботу.
5. Які особливості тимчасового переведення працівників на іншу роботу?
6. Чи підлягає розірванню трудовий договір у разі переведення працівника на інше підприємство?
7. Які умови праці є істотними і який порядок їх зміни у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці?
8. Чи змінюється трудова функція працівника при зміні істотних умов праці?
9. На який строк роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди?
10. Яку категорію працівників забороняється переводити на іншу тимчасову роботу без їх згоди?

### ***Теми для написання рефератів***

1. Співвідношення понять переведення та переміщення на іншу роботу.
2. Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою.
3. Захист інтересів працівника при переміщенні на інше робоче місце.

### ***Задачі***

#### ***Задача № 1***

Директор загальноосвітньої школи 6 вересня видав наказ про переміщення вчителя початкових класів Іваненка без його згоди на посаду вихователя групи продовженого дня. Ці дії директора жодним чином аргументовані не були.

У даному випадку йдеться про переведення чи переміщення? У якому випадку передбачається обов'язковість згоди працівника?

#### ***Задача № 2***

Кандидат юридичних наук Плотніков на протязі 20 років працює у Міжрегіональній Академії управління персоналом. Він звернувся до керівництва академії з проханням перевести його до філіалу навчального закладу, що знаходиться у іншому місті, мотивуючи це прагненням забезпечити належний

догляд за хворою матір'ю, яка мешкає у тому місті. Плотнікову було відмовлено в переводі, посилаючись на наявність у філіалі достатньої кількості науково-педагогічних працівників подібного профілю.

Чи правомірною є відмова керівництва?

### *Задача № 3*

Квашин згідно з трудовим договором працював слюсарем V розряду в механічному цеху карбюраторного заводу. У зв'язку з виробничою необхідністю він був переведений в інструментальний цех на два місяці, де йому доручили роботу слюсаря III розряду.

Квашин від переведення відмовився, мотивуючи свою відмову тим, що запропонована йому в інструментальному цеху робота вимагає менше кваліфікації, ніж та, яку він виконував в механічному цеху, і не приступив до роботи, у зв'язку з чим керівник заводу звільнив його за прогул без поважних причин.

Чи мав право керівник заводу перевести Квашина з одного цеху в інший? Чи вправі Квашин не приступали до нової роботи?

### *Нормативні акти та рекомендована література*

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - стор. 25, стаття 2366.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 28. - ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – ст. 227.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.
9. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=301-93-%EF>.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

11. Астрахан Е. И. Перевод на другую работу / Астрахан Е. И. — М. : Юрид. лит., 1977. — 64 с.
12. Барабаш А. Т. К вопросу о трудовой функции / Барабаш А. Т., Копайгора И. Д. // Проблемы социалистической законности: Республ. межвед. науч. сб. — Вып. 9. — Х.: Вища школа, 1982. — С. 65—70.
13. Бугров Л. Ю. Изменение существенных условий труда рабочих и служащих / Л. Ю. Бугров // Вестник Московского университета. Сер. Право. — 1978. — № 1. — С. 58—63.
14. Бугров Л. Ю. О способах изменения трудового договора / Л. Ю. Бугров // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: міжнар. наук.-практ. конф., 22-23 квіт. 2009 р. : тези доп.— Х., 2009. — С. 16—26.
15. Данилюк О. Зміна умов трудового договору: порівняльний аналіз законодавства України та Російської Федерації / О. Данилюк // Право України. — 2004. — № 9. — С. 120—123.
16. Кернякевич Ю.В. Правове регулювання переведення працівників на іншу роботу: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кернякевич Ю.В.; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. - К., 2012. - 17 с.
17. Кернякевич Ю. В. Про правову природу переміщення працівників / Ю. В. Кернякевич // Університетські наукові записки. — 2009. — № 3 (31). — С. 162—165.
18. Лившиц Р. Изминения трудового договора / Лившиц Р. // Социалистический труд. — 1988. — № 8. — 192 с.
19. Лисюк М. Умови праці на робочих місцях та їх атестація / М. Лисюк // Довідник кадровика. — 2007. — 8 (62). — С. 94—100.
20. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2005 – 202 арк.
21. Парпан Т. Про істотні умови трудового договору / Т. Парпан // Вісник Львівського ун-ту. — Сер. юрид. — Вип. 36. — 2001. — С. 366—369.
22. Парпан Т. Зміна умов трудового договору у Проекті Трудового кодексу України / Т. Парпан // Вісник Льв. ун-ту. Серія юрид., 2004. — Вип. 40. — С. 289—299.
23. Парпан Т. В. Про місце роботи та робоче місце працівника як умови трудового договору / Т. В. Парпан // Підприємництво, господарство і право. — 2002. — № 6. — С. 51—53.
24. Парпан Т. Проблеми правового регулювання переміщення працівників / Т. Парпан // Матеріали Х регіональної наук.-практ. конф. “Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні”, 5-6 лют. 2004 р. — Львів : Юрид. фак. ЛНУ ім. І. Франка, 2004. С. 328—329.
25. Парпан Т. Зміна істотних умов праці: правові наслідки / Т. Парпан // Матеріали VIII регіон. наук.-практ. конф. “Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні”, 13-14 лют. 2002 р. — Львів : Юридичний фак.-т ЛНУ ім. І. Франка, 2002. — С. 243—244.



26. Пересунько В. Гарантії трудових прав працівника при переведенні, переміщенні, зміні істотних умов праці / В. Пересунько // Предпринимательство, хозяйство и право. — 2000. — № 9. — С. 51—56.

27. Пилипенко П. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П. Пилипенко // Вісник Львів. ун-ту. Серія юрид., 2002. — Вип. 37. — С. 337—342.

28. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. — 1999. — № 6. — С. 101—105.

29. Сгибнева О. В. Изменение трудового договора: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Сгибнева Ольга Валериевна. — М., 2006. — 211 с.

30. Ставцева А. И. Прием и перевод на другую работу / А. И. Ставцева, М. В. Яковлев. — М. : Юрид. лит., 1967. — 160 с.

31. Трудове право: підруч. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.

32. Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / за ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Концерн “Видавничий дім “Ін Юре”, 2003. — 536 с.

33. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / Прокопенко В. І. — Х.: Консум, 1998. — 480 с.

34. Юшко А. Переведення чи зміна істотних умов праці? / А. Юшко // Право України. — 1998. — № 5. — С. 68—73.

35. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05. / Юшко А.М. — Х., 2002. — 189 с.

36. Шебанова А. И. Гарантии законности перевода на другую работу по советскому трудовому праву / А. И. Шебанова // Право на труд: советский и британский подходы (по материалам второго советско-британского симпозиума). — М., 1989. — С. 84—92.

## **Семінарське заняття № 8** **на тему: Підстави припинення трудового договору**

### ***План заняття***

1. Загальні підстави припинення трудового договору.
2. Угода сторін як підстава припинення трудового договору.
3. Припинення трудового договору в результаті закінчення строку його дії.
4. Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу як підстава припинення трудового договору.
5. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.
6. Переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду як підстава припинення трудового договору.
7. Розірвання трудового договору внаслідок відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.
8. Припинення трудового договору внаслідок набрання законної сили вироком суду.
9. Підстави, передбачені контрактом, як підстава припинення трудового договору.

### ***Контрольні питання***

1. Яке співвідношення понять «припинення» та «розірвання» трудового договору?
2. Які особливості звільнення за угодою сторін?
3. Які особливості звільнення при закінченні строку трудового договору?
4. Які особливості звільнення у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу чи направленням на альтернативну (невійськову) службу?
5. Які особливості звільнення при розірванні трудового договору на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)?
6. Які особливості звільнення при розірванні трудового договору у зв'язку переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду?
7. Які особливості звільнення у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці?
8. Які особливості звільнення у зв'язку з набранням законної сили вироку суду?
9. Які особливості звільнення працівника у зв'язку з підставами, передбаченими контрактом?

### ***Теми для написання рефератів***

1. Теоретичні підходи до визначення поняття «припинення трудового договору».
2. Особливості припинення службово-трудових правовідносин із державними службовцями.
3. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин.
4. Теоретико-правові аспекти розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником.
5. Фактори диференціації підстав припинення трудових відносин.

### ***Задачі***

#### ***Задача № 1***

Відповідно до рішення міськради м. Прилуки стаціонарні відділення міської лікарні було передано іншим лікувальним закладам. Працівників лікарні було звільнено у зв'язку з переведенням до інших медичних закладів. Івженко, який працював хірургом у стаціонарному відділенні міської лікарні, від запропонованого переведення відмовився.

Яким є порядок його звільнення? Що є підставою для припинення трудового договору?

#### ***Задача № 2***

Проти касира ЗАТ «Зелений змії» Кондратенко було порушено кримінальну справу за підозрою у розкраданні на роботі. У зв'язку з цим загальні збори трудового колективу ЗАТ «Зелений змії» поставило перед генеральним директором питання про її звільнення. Враховуючи думку колективу, генеральний директор видав наказ про звільнення Кондратенко у зв'язку з втратою довіри до неї.

Через два місяці кримінальну справу стосовно Кондратенко було закрито. Кондратенко звернулася до суду, вимагаючи поновлення її на колишній роботі, оплату вимушеного прогулу, а також відшкодування моральної шкоди .

Чи слід суду задовольнити вимоги Кондратенко?

#### ***Задача № 3***

Бригадир мулярів Майстренко працював у будівельному тресті за строковим трудовим договором. Після закінчення терміну трудового договору він подав директору тресту заяву про звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору. Директор не погодився звільнити Майстренка, посилаючись на відсутність кваліфікованих мулярів, проте через три місяці після цього видав наказ про звільнення Майстренка у зв'язку із закінченням строку трудового договору .

Майстренко звернувся до суду, посилаючись на те, що працює за трудовим договором, укладеним на невизначений термін. Відповідач позов не визнав і вказав , що з Майстренком було укладено трудовий договір строком на два роки ,

а після закінчення цього терміну він був за згодою сторін продовжений, але тільки на три місяці.

Який порядок розірвання строкового трудового договору, укладеного на певний термін? Яке рішення, на вашу думку, має винести суд?

### ***Тестові завдання***

**1. Якщо працівник не витримав строку випробування, то він звільняється:**

- А) за власним бажанням;
- Б) за угодою сторін трудового договору;
- В) у зв'язку з невідповідністю виконуваній роботі;
- Г) у зв'язку з результатами випробування.

**2. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору:**

- А) вважається продовженою на невизначений строк;
- Б) вважається продовженою на строк до 1 року;
- В) припиняється.

**3. Чи є зміна підпорядкованості підприємства підставою для припинення трудового договору:**

- А) так;
- Б) ні.

**4. Загальні підстави припинення трудового договору передбачені:**

- А) ст. 33 КЗпП України;
- Б) ст. 36 КЗпП України;
- В) ст. 51 КЗпП України;
- Г) ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

**5. У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника:**

- А) продовжується;
- Б) припиняється.

**6. У випадках, передбачених п. 7 і 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, особа підлягає звільненню з посади:**

- А) у семиденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили;

Б) у п'ятиденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили;

В) у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

### ***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - стор. 25, стаття 2366.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 28. - ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – ст. 227.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.
9. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=301-93-%EF>.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
11. Аврух С.Е. Расторжение трудового договора по советскому трудовому праву : Дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудове право, та право соціального забезпечення” / С. Е. Аврух.— Ташкент, 1953.— 245 с.
12. Бойко Н.Д. Порівняльне трудове право. Київ, Видавництво "Атіка", 2007.- 191с.
13. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. — 5-те вид., перероб. і доп. — К. : Знання, 2008. — 860 с.
14. Бочков А.Ф. Расторжение трудового договора / А.Ф. Бочков. — Минск : «Наука и техника», 1971. — 213 с.
15. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук :

спец. 12.00.05 „Трудове право, право соціального забезпечення” / С.М. Глазько. — Х., 2005. — 20 с.

16. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора / Е. А. Голованова. — М. : «Юрид. литература», 1966.— 200 с.

17. Гусов К. Н. Основания прекращения трудового договора: учебное пособие / К. Н. Гусов. - Москва : Всесоюзный юридический заочный институт, 1985. - 79 с.

18. Гудимов В.Н. Увольнение руководителя предприятия за невыполнение условий контракта / В.Н. Гудимов // Государство и право.— 1995.— №6.— С. 26-28.

19. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору // Вісн. Верх. Суду України. — 1997. — № 3.

20. Джепа Ю.А. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин: Дис... канд. наук: 12.00.05 - 2009.

21. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. — К.: Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.

22. Иванов Ю.Ф., Иванова М.В., Кононенко Л.М. Трудове право України. Навч. посіб. / За ред. професора Кононенка Л.М. - К.: ВПЦ АМУ, 2012. - 304 с.

23. Летич І. Звільнення за угодою сторін та за власним бажанням: відмінності / І. Летич // "Праця і Закон". — 2013. - № 3 (159). — С. 10-13.

24. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України. Підручник. - Харків: видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. - 664 с.

25. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. — Х. : Консум, 1998. — 480 с.

26. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова. - К., 2002. — 204 арк.

27. Трудове право: підруч. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.

28. Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / за ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Концерн “Видавничий дім “Ін Юре”, 2003. — 536 с.

29. Трудовое право: в вопросах и ответах: Учеб-справоч. пособие. — 5-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В. Жернакова. — Х.: Одиссей, 2007. — 664 с.

**Семінарське заняття № 9**  
**на тему: Загальний порядок припинення трудового договору.**  
**Відсторонення від роботи**

***План заняття***

1. Порядок припинення трудового договору.
2. Загальні гарантії при звільненні працівників.
3. Оформлення звільнення і проведення розрахунку.
4. Відсторонення від роботи і його відмінність від припинення трудового договору.

***Контрольні питання***

1. Назвіть основний документ про трудову діяльність працівника.
2. У яких випадках допускається відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом?
3. «Відсторонення від роботи» та «звільнення з роботи»: чи тотожні ці поняття?
4. У яких випадках та в якому розмірі виплачується вихідна допомога при припиненні трудового договору.
5. Які спеціальні соціальні гарантії встановлені при звільненні жінок, котрі мають дітей?
6. Який існує порядок оформлення припинення трудового договору та проведення розрахунку з працівником?
7. Чи має право працівник вимагати від роботодавця видачі довідки про роботу та заробітну плату?

***Теми для написання рефератів***

1. Відсторонення працівників від роботи у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння
2. Відсторонення працівників від роботи у разі відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів.
3. Відсторонення працівників від роботи у разі відмови або ухилення від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони.
4. Порядок та розміри виплати вихідної допомоги у разі призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

***Задачі***

***Задача № 1***

Бондар, який працював виконробом в управлінні спеціалізованих робіт, був звільнений у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації. Підставою для звільнення слугувала відмова Бондаря

скласти іспит з будівельних норм, охорони праці, техніки безпеки, а також правил експлуатації вантажопідіймальних кранів. За це Бондарю оголосили догану, а потім звільнили. Вважаючи звільнення неправильним, Бондар звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і оплату вимушеного прогулу.

Як слід вирішити даний спір ?

### ***Задача № 2***

Водій вантажного автомобіля торговельної фірми «Краз» Махно був позбавлений права на керування автомобілем за грубе порушення правил дорожнього руху. На цій підставі з ним був припинений трудовий договір. Махно звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. У своїй заяві він вказав, що у роботодавця була можливість перевести його на іншу роботу - на посаду автослюсаря.

Яке рішення повинен винести суд?

### ***Задача № 3***

Миколайченко працював економістом у АТ «Добробут». 12 серпня 2012 р. він звернувся із заявою до адміністрації з проханням звільнити його за угодою сторін після закінчення двотижневого терміну. 25 серпня цього ж року Миколайченко звернувся до адміністрації з проханням повернути раніше подану заяву про звільнення, однак адміністрація йому відмовила в цьому і 27 серпня 2012 року видала наказ про звільнення Миколайченка за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Чи правомірні дії адміністрації?

### ***Задача № 4***

Працівник хлібокомбінату Ткач О.С. був звільнений у зв'язку з призовом до армії. Йому виплатили вихідну допомогу на підставі колдоговору. Потім з'ясувалося, що він не пішов в армію і хоче повернутися на підприємство.

Чи необхідно у такому разі повертати суму вихідної допомоги?

### ***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - стор. 25, стаття 2366.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 28. - ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон



України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – ст. 227.

8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.

9. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=301-93-%EF>.

10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

11. Андрушко А. В. Відсторонення державного службовця від посади на час проведення службового розслідування // Держава і право: Щорічник наук. праць молодих вчених / А. В. Андрушко. – К. : Ін Юре, 2001. – Вип. 10. – С. 337–343.

12. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. — 5-те вид., перероб. і доп. — К. : Знання, 2008. — 860 с.

13. Ваганова І.М. Відсторонення від роботи як запобіжний захід у трудовому праві України // Право і безпека. – 2010. – №1(33). – С. 128-133.

14. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „ Трудове право, право соціального забезпечення” / С.М. Глазько. — Х., 2005. — 20 с.

15. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора / Е. А. Голованова. — М. : «Юрид. литература», 1966.— 200 с.

16. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

17. Мешкова К.О. Правове визначення поняття відсторонення від роботи / К.О. Мешкова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.hnpu.edu.ua/sites/default/files/fahovi%20vudannia/2009/statti%20Pravo%2009/Meshkova.pdf>.

18. Набиев Эльнур Этибар Оглы. Соотношение понятий (терминов): прекращение и расторжение трудового договора, увольнение с работы и отстранение от работы // Пробелы в российском законодательстве. – 2009. - № 4. – с. 198-201.

19. Погодина И.В. Как уволить нерадивого работника / И.В. Погодина // Трудовое право. - 2009. - № 11. - С. 58-68.

20. Процевский В.А. Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы: Авторефер. дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 1981. – 19 с.

21. Стависский П.Р. Основания отстранения от работы // Правоведение. – 1977. – № 2. – С. 94-97.

22. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: учеб.-практ. пособие / М.Ю. Тихомиров. – 2 изд., доп. и перераб. – М.: Юринформцентр, 2004. – 75 с.

23. Ярошенко О. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ / О. Ярошенко // Публічне право. – 2013. - № 1 (9). – С. 192-199.

**Семінарське заняття № 10**  
**на тему: Розірвання трудового договору з ініціативи працівника і третіх осіб**

***План заняття***

1. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника
2. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника.
3. Розірвання трудового договору внаслідок призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.
4. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.
5. Розірвання трудового договору за рішенням суду.
6. Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб.

***Контрольні питання***

1. Які порядок та умови розірвання трудового договору з ініціативи працівника?
2. Чим відрізняється розірвання трудового договору з ініціативи працівника від припинення трудового договору за угодою сторін?
3. Чи є різниця у розірванні строкового та безстрокового трудового договору з ініціативи працівника?
4. Хто виступає третіми особами при розірванні трудового договору?
5. Для чого працівникові, котрий бажає звільнитися за власним бажанням, необхідно попереджати про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні?
6. Які причини відповідно до ст. 38 КЗпП України законодавець називає поважними, котрі виключають можливість продовжувати роботу?
7. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, чи вправі власник або уповноважений ним орган звільнити його за поданою раніше заявою?
8. Що таке альтернативна служба?
9. У яких випадках батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім?

***Теми для написання рефератів***

1. Відставка як особлива форма припинення трудових правовідносин.
2. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин.
3. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін.

## **Задачі**

### **Задача № 1**

Бухгалтер будівельно-монтажного управління Миколаєва подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Через два тижні адміністрація управління заявила, що вона не може знайти на цю посаду іншого працівника, відмовилась приймати бухгалтерську документацію і видати їй трудову книжку.

Вирішіть справу по суті.

### **Задача № 2**

Міненко звернувся до директора ПП «Вікторія» з заявою про звільнення за власним бажанням. Через 12 днів його було звільнено. Міненко звернувся до суду, мотивуючи це тим, що чинність його заяви сягає 14 календарних днів, а роботодавець вказував, що запросив на робоче місце Міненка нового працівника.

Яке рішення має прийняти суд?

### **Задача № 3**

Завідувач складом Петренко подав заяву про звільнення за власним бажанням. Через два тижні він прийшов забрати свою трудову книжку, однак видати її йому роботодавець відмовився, посилаючись на те, що Петренко не закінчив передачу матеріальних цінностей по складу.

Оцініть, чи законні в даному випадку дії адміністрації? Якщо ні, то які наслідки затримки видачі трудової книжки?

## **Тестові завдання**

**1. До третіх осіб, які можуть бути ініціаторами звільнення працівників за трудовим законодавством, відносяться:**

- А) профспілковий орган;
- Б) суд;
- В) батьки неповнолітнього працівника;
- Г) військкомат;
- Д) дружина/чоловік працівника;
- Е) управління пенсійного фонду;
- Є) усі перераховані суб'єкти.

**2. При звільненні у зв'язку з призовом на військову службу виплачується:**

- А) 1 середньомісячна зарплата;
- Б) 2 середньомісячні зарплати;
- В) 3 середньомісячні зарплати;
- Г) 4 середньомісячні зарплати;
- Д) на розсуд роботодавця.

**3. Якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням:**

- А) у визначений ним строк;
- Б) не раніше 2 тижнів з моменту подачі заяви про звільнення;
- В) з першого числа місяця, що передує місяцю, в якому роботодавець порушив законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

**4. На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує:**

- А) правила корпоративної етики;
- Б) законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
- В) Закон України «Про акціонерні товариства»;
- Г) правила пожежної безпеки.

**5. Твердження, що однією з підстав припинення трудового договору є набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції»:**

- А) вірне;
- Б) невірне.

**6. Твердження, що однією з підстав припинення трудового договору є набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи:**

- А) вірне;
- Б) невірне.

#### ***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - стор. 25, стаття 2366.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 28. - ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року //

Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст. 361.

6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.

7. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1992 р. - № 27. – Ст. 385.

8. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12.12.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1992. - № 15. – Ст. 188.

9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.

10. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=301-93-%EF>.

11. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

12. Биба Н.М. Деякі аспекти розірвання трудових відносин з ініціативи інваліда / Н.М. Биба // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 125-128.

13. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.

14. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

15. Молоданова Т.И. Проблемы применения трудового законодательства при расторжении трудового договора по инициативе работника // Государство и регионы. - 2011. - № 1. - С. 56-59.

16. Орлова Е.Е., Колмакова Т.В. Актуальные проблемы документационного оформления увольнения работника по собственному желанию // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. - 2012. - № 1. - С. 193-195.

17. Очередыко В.П. Расторжение трудового договора по инициативе работника и соглашению сторон // Российское правосудие. - 2010. - № 12. - С. 47-53.

18. Плахова К. Звільнення: за власним бажанням чи за угодою сторін? / К. Плахова // Авіабудівник України. – Листопад 2013 р. - № 22 (156). – С. 4.

19. Пресняков М.В. Увольнение по инициативе работника: некоторые проблемы правоприменительной практики // Гражданин и право. - 2008. - № 10. - С. 79-87.

20. Русаль Л. Волевиявлення третіх осіб як підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин // Вісник Львів. ун-ту. Серія юридична. – 2008. – Випуск 47. – С. 124-131.

21. Цапенко А. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін / А. Цапенко // Вісник Академії правових наук України. – 2011. - № 03(66). – С. 285-292.

22. Черноп'ятов С.В. Правова природа розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб / С.В. Черноп'ятов // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. - № 2. – С. 310-319.

23. Черноп'ятов С.В. Правова природа розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу / С.В. Черноп'ятов С.В. // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. – 2012. – С. 224-228.

24. Чумак О.О. Розірвання трудового договору на вимогу органів та осіб, які не є його сторонами / О. О. Чумак // Збірник наукових праць. - Х., 2009. - Випуск 11. - С. 41-47.

25. Филипова И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в трудовом законодательстве России и Франции // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. - 2013. - № 1-1. - С. 291-298.

26. Яковлев О. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин / О. Яковлев // Право України. – 2001. – № 12. – С. 102–105.

27. Яковлев О.А. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору: дисертація канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. - Х., 2003 – 189 с.

28. Яковлев О.А. Теоретично-правові аспекти розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником / О.А. Яковлев // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. – 2012. – С. 176-179.

## **Семінарське заняття № 11** **на тему: Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**

### ***План заняття***

1. Підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
2. Звільнення працівника у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України).
3. Звільнення з роботи при невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, при тривалій хворобі працівника, при поновленні на роботі працівника який раніше виконував цю роботу (п. 2, 5, 6 ст. 40 КЗпП України).
4. Звільнення з роботи при різного роду випадках порушення трудової дисципліни (п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 КЗпП України).
5. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗпП України).

### ***Контрольні питання***

1. Звільнити працівника за підставами, передбаченими ст. 40 КЗпП України, є правом чи обов'язком роботодавця?
2. Що таке прогул?
3. Як ви думаєте, як встановити причину прогулу: поважна вона чи неповажна (п. 4 ч.1 ст. 40 КЗпП України)?
4. За якими критеріями роботодавець може виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі (п. 2 ч.1 ст. 40 КЗпП України)?
5. Що має на увазі законодавець під систематичним невиконанням працівником трудових обов'язків (п. 3 ч.1 ст. 40 КЗпП України)?
6. Як довести появу на роботі в нетверезому стані працівника (п. 7 ч.1 ст. 40 КЗпП України)?
7. Чи допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності?
8. Чи може роботодавець з власної ініціативи звільнити неповнолітнього працівника?

### ***Теми для написання рефератів***

1. Проблема збереження трудових правовідносин при реорганізації виробництва.
2. Судова практика розірвання трудового договору за прогул.
3. Особливості звільнення державних службовців.
4. Особливості звільнення педагогічного працівника у зв'язку зі скоєнням ним аморального проступку.

## ***Задачі***

### ***Задача № 1***

Працівник Тимофієнко В.І. був звільнений з роботи у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників. Даний працівник заперечував проти такого звільнення, оскільки вважав, що він має переваги відносно інших працівників, що не були звільнені, а саме: безперервний стаж роботи на відповідному підприємстві 20 років, в той час як працівниця Галицька Г.Ж. пропрацювала на аналогічній посаді тільки 5 років і не була звільнена за цією підставою.

Вирішіть дану ситуацію.

### ***Задача № 2***

Барсукова, працюючи на кондитерській фабриці охоронницею, пропускала свою родичку з краденими кондитерськими виробами. Про цей факт стало відомо адміністрації, яка звільнила Барсукову за ч. 2 ст. 41 КЗпП України за згодою профкому.

Чи правомірні дії адміністрації?

### ***Задача № 3***

Водій швидкої допомоги Ладченко В.І. був затриманий працівником ДАІ за кермом власного автомобіля в нетверезому стані, внаслідок чого його було позбавлено права на керування транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня Ладченко був звільнений.

Чи можна звільнити даного працівника?

### ***Задача № 4***

Працівник дошкільного дитячого закладу Холодова В.М. у час обідньої прогулянки дітей висловила на 6-літню дитину нецензурними словами. В результаті цього вчинку батьки дитини написали скаргу на ім'я директора відповідного закладу і просили застосувати заходи щодо усунення такого вихователя від роботи з дітьми. Директор звільнив Холодову у день отримання скарги від батьків, оскільки в той же день було з'ясовано, що це був не одиночний випадок. Холодова заперечувала проти такого звільнення, оскільки до неї з приводу її поведінки раніше не поступали скарги і не застосовувалися заходи дисциплінарних стягнень.

Чи можна звільнити дану працівницю? Якщо можна, то за яких умов?

### ***Задача № 5***

Столяр Лопатюк був звільнений з роботи за п.3 ст. 40 КЗпП за систематичне порушення трудової дисципліни, оскільки протягом року на нього було накладено два дисциплінарних стягнення. У суді, куди він звернувся з позовом про поновлення на роботі, було встановлено, що ніяких письмових пояснень до накладення стягнень адміністрація від нього не зажадала. Крім того, профспілковий орган не давав згоди на звільнення.

Вирішіть ситуацію.



### ***Задача № 6***

Макаренко упродовж 3-х років працював водієм автобуса на підприємстві «Меридіан». Вперше за час роботи він вирішив взяти відпустку у зв'язку з народженням дитини. Перебуваючи у відпустці, Макаренко отримав листа з попередженням щодо його звільнення за скороченням штату у зв'язку з реорганізацією підприємства. Через два тижні за згодою виборного органу первинної профспілкової організації його було звільнено у відповідності до п. 1 ст. 40 КЗпП України. Макаренко подав позов до суду, оскаржуючи незаконне звільнення.

Яким має бути рішення суду?

### ***Задача № 7***

Відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП 25 лютого 2013 р. Акімова була звільнена у зв'язку зі скороченням штатної одиниці з виплатою вихідної допомоги. Через 3 місяці рішенням районного суду вона була поновлена на попередній посаді з дня звільнення. Підприємство, на якому вона працювала, заявило вимогу про повернення суми вихідної допомоги, однак Акімова відмовилася мотивуючи тим, що ця сума є компенсацією за незаконне звільнення.

Як у такому разі розглядати нараховану вихідну допомогу під час звільнення? Чи підлягає нарахована вихідна допомога поверненню після поновлення працівника?

### ***Задача № 8***

Токар муніципального унітарного підприємства Логвиненко був звільнений за знаходження на роботі в стані алкогольного сп'яніння, що було помічено й зафіксовано за 30 хвилин до закінчення його зміни. Логвиненко, вважаючи своє звільнення неправомірним, звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. У своїй позовній заяві він вказав, що в цей робочий день він виконав свою норму виробітку ще за годину до закінчення зміни і не був відсторонений керівництвом від роботи.

Яке рішення ви запропонували б винести суду?

### ***Задача № 9***

У зв'язку з впровадженням нових приладів технік-оператор заводу «Рубін» Овчаренко був звільнений у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній ним посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

Овчаренко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і оплату вимушеного прогулу. При цьому він вказав, що має середньо-технічну спеціальну освіту, пропрацював на заводі понад 10 років, освоїв роботу на приладах кількох поколінь. З новими приладами працювати не може, оскільки постачальники не надіслали свого представника для ознайомлення з характеристиками цих приладів.

Відповідач позов не визнав і пояснив, що робота на нових приладах потребує іншої кваліфікації, більш високої, ніж у Овчаренка, якому пропонували посаду техника господарського відділу, від якої він відмовився.

Як можна вирішити даний трудовий спір?

### **Задача № 10**

Співробітник відділу праці та заробітної плати муніципального унітарного підприємства «Північ» Можаровська була звільнена за прогул без поважних причин, котрий припав на 16 липня 2013 року. Вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Можаровська пояснила, що 16 липня була змушена викликати «Швидку допомогу» хворій матері, а потім чекати машину і відвозити матір до лікарні. Вона також вказала, що не мала можливості попередити про це свого безпосереднього начальника, але наступного дня надала йому довідки «Швидкої допомоги» і лікарні, із зазначенням часу, який припадав на робочі години. Відповідач позов не визнав, посилаючись на те, що 16 липня Можаровська була відсутня на робочому місці протягом усього робочого дня, нікого не попередивши. На підприємстві в цей час проводилася дуже важлива робота по підготовці до реорганізації, де присутність Можаровської в цей день була необхідною. Представлені ж нею довідки не вселяють довіри .

Які варіанти вирішення конфлікту ви бачите?

### **Тестові завдання**

#### **1. При звільненні у зв'язку з прогулом:**

- А) не потрібна згода профспілкового представника;
- Б) потрібна згода профспілкового представника;
- В) потрібна згода трудового колективу.

#### **2. До додаткових підстав звільнення з ініціативи роботодавця відносяться:**

- А) звільнення за появу на роботі в нетверезому стані;
- Б) звільнення за аморальний проступок;
- В) звільнення за вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного);
- Г) відносяться всі перераховані підстави.

#### **3. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці:**

- А) так;
- Б) ні.

#### **4. Роботодавець вправі розірвати трудовий договір у разі:**

- А) прогулу працівника без поважних причин;
- Б) прогулу незалежно від причин відсутності працівника на роботі;
- В) відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня;
- Г) відсутності на роботі більше двох годин протягом робочого дня.

**5. Роботодавець вправі розірвати трудовий договір у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо:**

- А) працівник раніше притягувався до адміністративної чи кримінальної відповідальності;
- Б) працівник раніше притягувався до матеріальної відповідальності;
- В) до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

**6. Роботодавець вправі розірвати трудовий договір у разі:**

- А) нез'явлення на роботу протягом більш як 3-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- Б) нез'явлення на роботу протягом більш як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- В) нез'явлення на роботу протягом більш як 5-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні.

**7. Перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи:**

- А) є підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- Б) не є підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

**8. На яку категорію працівників поширюється така підстава для звільнення, як вчинення аморального проступку:**

- А) на неповнолітніх працівників;
- Б) на працівників, які виконують виховні функції;
- В) на працівників, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності;
- Г) на працівників, зайняті на роботах з шкідливими умовами праці.

**9. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається:**

- А) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби;
- Б) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- В) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- Г) працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

### ***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - стор. 25, стаття 2366.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 28. - ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.
8. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=301-93-%EF>.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
10. Бережна О.В. Звільнення в зв'язку зі скоєнням аморального проступку та додаткові підстави припинення трудових договорів (контрактів) з педагогічними працівниками / О.В. Бережна // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 120-124.
11. Бондар О.С. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді / О.С. Бондар // Часопис Київського університету права. – 2012. - № 3. – С. 208-212.
12. Величко Л. Ю. Становлення правового регулювання розірвання договору найму з ініціативи роботодавця / Л.Ю. Величко // Публічне право. – 2013. - № 1 (9). – С. 207-212.
13. Величко Л. Ю. Щодо змін в організації виробництва і праці: трудово-правовий аспект / Л. Ю. Величко // Часопис Київського університету права. – 2010. - № 4. – С. 178-181.
14. Григор'єва Л. Зміни в організації виробництва і праці як підстава для звільнення працівника з ініціативи роботодавця / Л. Григор'єва // Праця і зарплата. 2000.— № 18.— С. 12–15.
15. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

16. Конопельцева О.О. Окремі проблеми звільнення працівників за появу на роботі в нетверезому стані / О.О. Конопельцева // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 151-154.

17. Кохан В.П. Невідповідність працівників займаній посаді (виконуваний роботі): питання теорії / В.П. Кохан // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 155-157.

18. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право, право соціального забезпечення” / І.А. Іоннікова. — Х., 2004. — 20 с.

19. Лукашева Н.М. Наслідки невідповідності працівника вимогам до стану здоров'я / Н.М. Лукашева // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2009. - Том 22 (61). - № 1. - С. 157-164.

20. Наумець С.О. Зміна організації праці як підстава звільнення працівників // Вісник Господарського судочинства. – 2004. - № 4. – С. 51-55.

21. Прогонюк Л. Ю. Розірвання трудового договору в разі систематичного порушення працівником трудової дисципліни / Л. Ю. Прогонюк // Вісник ЛДУВН ім. Е. О. Дідоренка. — 2011. — Спец. вип. № 4 — С. 313—342.

22. Прогонюк Л. Ю. Особливості припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л. Ю. Прогонюк. – К. - 2013 . – 20 с.

23. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: Дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право та право соціального забезпечення” / О.В. Прудивус.— Х., 2003.— 225с.

24. Толченікова О.М. Щодо припинення трудових правовідносин в разі систематичного невиконання трудових обов'язків / О.М. Толченікова // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. – 2012. – С. 218-220.

25. Шишкін В. Звільнення працівників з ініціативи роботодавця / В. Шишкін // Праця і закон. – 2008. - № 11 (107). – С. 8.

26. Щербина В.І. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: деякі правові проблеми / В.І. Щербина // Соціальне право України: науковий збірник / Черніг. держ. технолог. ун-т, 2012. – № 1 (1). - С. 41-53.

**Семінарське заняття № 12**  
**на тему: Поняття робочого часу і його види**

***План заняття***

1. Поняття робочого часу.
2. Види робочого часу.
3. Режим робочого часу та його види.
4. Надурочна робота.
5. Облік робочого часу.

***Контрольні питання***

1. Розкрийте поняття робочого часу.
2. Назвіть види робочого часу та критерії його класифікації.
3. Чим відрізняється скорочений робочий час від неповного?
4. Який порядок регламентації та обліку робочого часу при вахтовому методі організації праці?
5. Що таке підсумований облік робочого часу?
6. У чому полягає особливість ненормованого робочого часу?
7. Який існує порядок залучення до роботи працівників у нічний час?
8. Назвіть законодавчі обмеження залучення до роботи працівників у нічний час.
9. Які існують законодавчі обмеження щодо залучення працівників до надурочних робіт?
10. Що таке режим робочого часу?
11. Назвіть види режимів роботи.
12. Який порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу?

***Теми для написання рефератів***

1. Правове регулювання робочого часу молоді в конвенціях МОП.
2. Правове регулювання неповного робочого часу в конвенціях МОП.
3. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту Трудового кодексу України.
4. Теоретичні аспекти поняття робочого часу.

***Задачі***

***Задача № 1***

Макарова працює лікарем у районній стоматології м. Нікополь з 8 до 17 год. з перервою 1 год. Наказом головного лікаря її перевели до середнього медперсоналу із визначенням робочого дня з 8 до 18 год. без перерви мотивуючи це тим, що з настанням карантину збільшився потік хворих. Макарова не погодилася з таким рішенням і звернулася за консультацією до юриста.

Яка тривалість робочого часу має бути у зубних лікарів у разі їх переведення до середнього медперсоналу? Яку відповідь повинен надати юрист?

### ***Задача № 2***

Керівництво навчального закладу за згодою виборного органу первинної профспілкової організації встановило соціальним педагогам при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи 8 год. 30 хв., а перед вихідними – 7 год.

Чи правильно діяла адміністрація? Що потрібно розуміти під тривалістю робочого тижня?

### ***Задача № 3***

Громадянин Захарчук був прийнятий на посаду інженера на машинобудівне підприємство. Через деякий час був значно скорочений випуск продукції, що призвело до суттєвих змін в організації виробництва і праці. У зв'язку з цим власник підприємства попередив Захарчика за 2 місяці про встановлення йому неповного робочого часу з відповідним зменшенням заробітної плати. Захарчук не погодився з власником підприємства, вказуючи на те, що він не давав згоди на встановлення йому неповного робочого часу.

Чи дійсно потрібна згода працівника на встановлення йому неповного робочого часу (нормативно обґрунтуйте)?

### ***Задача № 4***

Технолог Бортніков звернувся із заявою до директора заводу з проханням установити йому неповний робочий тиждень, оскільки вільний час потрібен йому для виконання іншої роботи за сумісництвом. З такою самою заявою звернулася Мамчур, яка має двох дітей 5 та 6 років, які часто хворіють і не можуть відвідувати дитячу установу. Директор заводу відмовив у проханні заявникам, посилаючись на те, що за таких умов виробництва він не може дати згоду на встановлення неповного робочого часу і запропонував звільнитися за власним бажанням.

Чи законні дії директора заводу?

### ***Задача № 5***

Вихователь дитячого садка Русакова відпрацювала робочу зміну, однак після її закінчення рішенням завідуючої була затримана на роботі у зв'язку з хворобою іншого вихователя і його невиходом на роботу. Русакова відмовилася залишитись на роботі та замінити колегу. Зважаючи на її відмову, завідуюча дитсадка запропонувала Русаковій написати заяву про звільнення за власним бажанням. У разі незгоди Русакової написати заяву завідуюча висловила погрозу звільнити її за іншими підставами.

Чи має право завідуюча залишити Русакову на другу зміну роботи?

### ***Тестові завдання***

**1. Надурочні роботи не повинні перевищувати 4 годин протягом двох днів підряд?:**

- А) так;
- Б) ні.

**2. Для працівників віком від 15 до 16 років тривалість робочого часу на тиждень становить:**

- А) 40 годин;
- Б) 24 години;
- В) 36 годин;
- Г) 38 годин.

**3. Є такі види робочого тижня:**

- А) шестиденний і п'ятиденний;
- Б) скорочений і неповний;
- В) нормований і ненормований;
- Г) нормальний і неповний.

**4. Надурочні роботи компенсуються:**

- А) відгулом;
- Б) оголошенням подяки;
- В) підвищеною оплатою;
- Г) додатковою відпусткою.

**5. Тривалість скороченого робочого часу встановлюється:**

- А) власником;
- Б) трудовим колективом;
- В) профспілковим органом;
- Г) державою.

**6. Ненормований робочий час компенсується:**

- А) відгулом;
- Б) оголошенням подяки;
- В) підвищеною оплатою;
- Г) додатковою відпусткою.

**7. За трудовим законодавством України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати:**

- А) 40 годин на тиждень як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні;
- Б) 42 години на тиждень при шестиденному робочому тижні;
- В) нормальна тривалість робочого часу в організаціях не може перевищувати 41 години на тиждень.

**8. Облік фактично відпрацьованого кожним працівником часу веде:**

- А) роботодавець;
- Б) представники профспілкових органів;
- В) безпосередньо працівники організації;
- Г) рада трудового колективу.



**9. Для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими (небезпечними) умовами праці, тривалість робочого часу встановлюється:**

- А) не більше як 36 годин на тиждень;
- Б) не більше 30 годин на тиждень;
- В) не більше 24 годин на тиждень.

**10. Нічним (за законодавством) вважається час:**

- А) з 22-ї години вечора до 6-ї години ранку;
- Б) з 24-ї годин вечора до 8-ї години ранку;
- В) з 23-ї годин вечора до 6-ї години ранку;
- Г) залежно від світлового дня в різні пори року.

**11. До роботи в нічний час допускаються:**

- А) вагітні жінки;
- Б) працівники, молодші вісімнадцяти років;
- В) інваліди;
- Г) сезонні працівники.

**12. Тривалість роботи працівників напередодні святкових і неробочих днів скорочується:**

- А) так, на одну годину, як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні;
- Б) так, крім окремих категорій працівників, зазначених у законі;
- В) ні, скорочуються тільки для повнолітніх.

**13. Неповний робочий час встановлюється:**

- А) при прийнятті на роботу;
- Б) у період дії трудового договору;
- В) в будь-який час трудових правовідносин.

**14. Ознаки скороченого робочого часу:**

- А) встановлюється, як правило, для усіх працівників угодою сторін, а не законом чи колективним договором;
- Б) тривалість робочого часу визначається угодою сторін, а не законом;
- В) час може бути обумовлений як при прийнятті на роботу, так і установлений в період дії трудового договору;
- Г) правильні всі ознаки;
- Д) немає правильної відповіді.

#### ***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція МОП №47, 1935 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною

організацією праці (1919–1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. – Т. 1. – С. 230–231.

3. Про скорочення робочого часу: Рекомендація МОП № 116, 1962 р. // Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. – Т. I. – С. 696–700.

4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.

5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст. 361.

6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.

7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.

8. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1991. - № 4. – Ст. 20.

9. Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: Наказ Мінтрансв'язку України від 07.06.2010 р. № 340 // Офіційний вісник. - 2010. - № 73. – Ст. 2610.

10. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.

11. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник / Болотіна Н. Б. - К.: Знання, 2008. – 375 с.

12. Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки / Венедиктова В. // Право України. – 1999. - № 7. – с. 104-106.

13. Венедиктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки: Науково-практичний посібник / Венедиктова В. М. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. – 29 с.

14. Венедиктова В. М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу: Автореф. дис.... канд. юрид. наук. — К., 1999.

15. Гетьманцева Н. Договори про встановлення тривалості та режиму робочого часу / Гетьманцева Н. // Тернопільська Академія народного господарства. Актуальні проблеми правознавства.–2002. – Вип. 4. - С. 199 – 206.

16. Гинцбург Л. Я. Проблемы рабочего времени в СССР: Учебник / Гинцбург Л. Я. - М.: Юрист, 1968. - 250 с.

17. Глазырин В. В. Рабочее время и время отдыха иностранного гражданина // Право и экономика. —1998. — № 5. — С. 64—66.

18. Гончарук В.В. Правове регулювання робочого часу працівників органів внутрішніх справ / В.В. Гончарук // Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедиктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 31-34.

19. Дараганова Н.В. Особливості регулювання робочого часу екіпажу повітряного судна України / Н.В. Дараганова // Актуальні проблеми юридичної науки – 2010: матеріали міжнародної науково-практичної конференції [«Актуальні проблеми юридичної науки – 2010»], (Київ, 26 листоп. 2010 р.) / За заг. ред. В.К. Матвійчука, Ю.В. Нікітіна, Н.Б. Болотіної / У 2-х частинах. Частина 2. – К.: Національна академія управління, 2011 – С. 133-136.

20. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

21. Заварза М.Ю. Проблема визначення норми робочого часу в Україні / М.Ю. Заварза // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – 2011. - Вип. 16. – С. 160-163.

22. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.

23. Козак З. Поєднання договірної та нормативної правового регулювання неповного робочого часу / Козак З. // Вісник Львівського ун-ту. Серія юридична. - 2000. - Вип. 35. – С. 335 – 340.

24. Котляров Є. Скорочення тривалості робочого часу. Права і обов'язки сторін / Котляров Є. // Все про бухгалтерський облік. – 1999. - № 22. – с. 22-25.

25. Котюк В. Робочий час і час відпочинку працівників / Котюк В. // Закон і бізнес. – 1999. - №8. – с. 14-19.

26. Прокопенко В. І. Робочий час і час відпочинку: історія та сучасність / Прокопенко В. І. // Право України. - 1995. - № 7. – С. 24-29.

27. Сапсай І. Правомірність застосування надурочних робіт / Сапсай І. // Юридичний вісник України. – 2003. – № 28. – С. 8-13.

28. Світайло П.Ю. Особливості правового регулювання робочого часу в Україні та країнах світу / П.Ю. Світайло // Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 238-241.

29. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

30. Юрченко А.А. Правові аспекти регулювання робіт за межами нормальної тривалості робочого часу / А.А. Юрченко // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 316-319.

## Семінарське заняття № 13 на тему: **Поняття та види часу відпочинку**

### *План заняття*

1. Поняття часу відпочинку.
2. Види часу відпочинку
3. Перерви протягом робочого дня (зміни). Щоденний відпочинок (міжзмінна перерва).
4. Вихідні дні (щотижневий відпочинок).
5. Святкові і неробочі дні.
6. Поняття та види відпусток, порядок їх надання.

### *Контрольні питання*

1. Охарактеризуйте поняття часу відпочинку в правовому та економічному аспектах.
2. Назвіть види часу відпочинку за чинним трудовим законодавством України.
3. Який порядок надання та використання перерв для відпочинку та харчування?
4. Як законодавчо регулюється питання надання вихідних днів на підприємствах?
5. В яких випадках закон допускає залучення працівників до роботи у вихідні дні та який порядок компенсації за роботу у ці дні?
6. Яка різниця між святковими та неробочими днями?
7. Який порядок надання та яка тривалість щорічних відпусток?
8. Який порядок надання та яка тривалість додаткових відпусток?
9. Який порядок надання та яка тривалість соціальних відпусток?
10. Який порядок та термін надання творчих відпусток?
11. Чи допускає чинне законодавство перенесення щорічних відпусток?
12. Чи зберігається за працівниками право на відпустку при переведенні на інше місце роботи?
13. Чи допускається законодавством заміна відпустки грошовою компенсацією?
14. В яких випадках допускається надання відпусток без збереження заробітної плати?
15. Який час включається до трудового стажу, що дає право на відпустку?
16. Як проводиться оплата відпусток?

### *Теми для написання рефератів*

1. Особливості надання відпусток працівникам із сімейними обов'язками.
2. Правове регулювання часу відпочинку згідно із законодавством Російської Федерації.
3. Порядок надання та використання перерв для відпочинку і харчування.
4. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні.
5. Актуальні питання надання та оплати навчальних відпусток.

## *Задачі*

### *Задача № 1*

Працівник Колосов О.Г. 16 річного віку пропрацював на транспортному підприємстві з 01.08.11 р. до 01.07.12 р. після чого вирішив звільнитися і при цьому використати встановлену законодавством щорічну відпустку. Власник звільнив Колосова О.Г. з 02.07.12 р. і замість надання відпустки (24 календарних дні) запропонував надати грошову компенсацію за всі невикористані дні відпустки. Працівник з цим не погодився і вимагав надання саме відпустки, а не грошової компенсації.

Як вирішити дану практичну ситуацію?

### *Задача № 2*

Працівник Вороній В.М. пропрацював у невоєнізованих гірничорятувальних частинах 8 років. При цьому його робота відбувалася в особливих природних географічних умовах, що надавало право (окрім щорічної основної відпустки) ще на додаткову відпустку. У кінці вересня за встановленим графіком надання відпусток він отримав право на відпустку і вирішив одночасно використати як основну щорічну відпустку, так і додаткову. Власник не погодився з наданням одночасно як основної щорічної, так і додаткової відпустки, мотивуючи це тим, що вона буде дуже великої тривалості і даний працівник не може так довго бути відсутнім на роботі ще й тому, що до цього він більше двох місяців фактично не працював, оскільки перебував на лікарняному листку.

Як вирішити дану ситуацію?

### *Задача № 3*

Громадянка Калініна С.І. приступила до роботи поваром в ресторані «Десна» з 01.07.11 р.: перші два місяці вона за власним бажанням та за згодою власника працювала на умовах неповного робочого часу; ще місяць вона знаходилася у відпустці без збереження заробітної плати по догляду за хворим членом сім'ї, який на підставі медичного висновку потребує такого догляду; останні три місяці Калініна С.І. пропрацювала в нормальному режимі робочого часу. Після 6 місяців роботи Калініна забажала отримати щорічну основну відпустку тривалістю 24 к.д. Власник погодився надати відпустку, але лише тільки за фактично відпрацьований час, тобто за три місяці роботи (тривалістю 9 днів).

Визначте право даної громадянки на відпустку та її тривалість.

### *Задача № 4*

Працівниця текстильної фабрики «Пір'інка» перебувала у відпустці з 16 серпня по 6 вересня 2010 р. Захворівши, вона подала листок непрацездатності (з 30 серпня по 3 вересня 2010 р.). На час захворювання припало 5 робочих днів. Наказом по підприємству відпустку працівниці було продовжено на 5 календарних днів (з 7 по 11 вересня 2010 р.) та визначено, що вона зобов'язана стати до роботи 13 вересня 2010 р.

Чи правильно продовжено відпустку з урахуванням листка непрацездатності?

**Задача № 5**

У вихідний день 12 червня 2013 кореспондент газети «Ранкові вісті» Дмитренко знаходився на дачі. Йому подзвонили з редакції, попросили терміново вийти на роботу у зв'язку з терактом на залізничному вокзалі і зробити репортаж з місця події. Він відмовився, пояснивши, що не встигне приїхати вчасно, так як знаходиться в 200 км від місця подій.

У яких випадках допускається залучення працівників до роботи у вихідні дні? Чи потрібна в даному випадку письмова згода працівника і врахування думки профспілкового органу?

**Задача № 6**

Закупра працює в храмі Святого Андрія прибиральницею. 7 січня 2013 р. в день Різдва Христового настоятель храму попросив її прибрати храм після святкової служби. Закупра заявила, що працювати в свята гріх і відмовилася. Письмового трудового договору з Закупрою укладено не було.

Чи законні дії настоятеля? У яких випадках допускається залучення працівників до роботи у святкові дні?

**Задача № 7**

Лікар бригади «швидкої допомоги» Гусєв звернувся в виборний профспілковий орган зі скаргою, в якій висловив незгоду з встановленим йому графіком змінності. Його вихідні дні за графіком в 2013 р. кілька разів збігалися з святковими днями - Новим роком, Великоднем, Днем незалежності України, але ніякого перенесення вихідного дня не проводилося.

Як слід вирішити даний спір?

**Задача № 8**

25 квітня 2013 р. школяр Олексій Ковригін (16 років) влаштувався на роботу кур'єром у вільний від навчання час. У період шкільних іспитів 20 травня він звернувся до адміністрації з проханням надати йому частину щорічної оплачуваної відпустки (14 днів), а частину, що залишилася перенести на серпень.

Чи можна надати Ковригіну відпустку? Яка тривалість його відпустки? Чи допускається поділ відпустки на частини?

**Задача № 9**

У слюсаря авторемонтних майстерень Колпакова 5 вересня 2013 р. народився син. 10 вересня він подав працедавцю заяву про надання щорічної оплачуваної відпустки з 24 вересня. Але директор майстерень йому відмовив, пославшись на графік відпусток і хворобу змінника.

Чи законне дане рішення роботодавця?

**Задача № 10**

Мальчевський працює професором в гуманітарному університеті, фінансованому з державного бюджету України. Тривалість його щорічної оплачуваної відпустки становить 56 календарних днів. З 2005 по 2008 рр. він щорічно був членом приймальної екзаменаційної комісії з 1-го по 20-го липня. Використати зазначені 20 днів відпустки в інший час протягом навчального року у нього не було можливості. 18 вересня він написав заяву про заміну 80 календарних днів відпустки грошовою компенсацією.

Чи допускається заміна відпустки грошовою компенсацією і в яких випадках?

**Тестові завдання**

**1. Основна щорічна відпустка повинна надаватися працівнику не пізніше ніж:**

- А) через 11 місяців після початку роботи;
- Б) через 10 місяців після початку роботи;
- В) через 6 місяців після початку роботи;
- Г) через 5 місяців після початку роботи.

**2. Творчі відпустки надаються тривалістю:**

- А) до 6 місяців;
- Б) до 2 місяців;
- В) до 1 місяця.

**3. Після кожного дня здавання крові працівнику – донору надається вихідний день:**

- А) так;
- Б) ні

**4. На передодні святкових днів тривалість роботи скорочується на 2 години:**

- А) так;
- Б) ні.

**5. Час перерви працівники використовують на власний розсуд, але на цей час працівники не можуть відлучатися з місця роботи:**

- А) так;
- Б) ні

**6. Тривалість щоденного безперервного відпочинку повинна бути:**

- А) не менш ніж 42 години;
- Б) не менш 40 годин;
- В) не менш 36 годин;
- Г) не менш 30 годин.

**7. Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у випадках:**

- А) порушення власником терміну повідомлення працівника про час надання відпустки;
- Б) несвоєчасної виплати власником заробітної плати за час щорічної відпустки;
- В) тимчасової непрацездатності;
- Г) виконання працівником державних або громадських обов'язків;
- Д) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами;
- К) збігу щорічної відпустки з відпусткою з навчанням;
- Л) за сімейними обставинами.

**8. Законодавством України встановлено такі святкові та неробочі дні:**

- А) 1 січня;
- Б) 8 березня;
- В) 2 січня;
- Г) 31 грудня;
- Д) 23 лютого;
- Е) 1 травня;
- Ж) 2 травня;
- К) 9 травня;
- Л) 28 червня;
- М) 24 серпня;
- Н) Трійця;
- О) Пасха;
- П) Спас.

***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року // Відомості Верховної Ради України. - 1997. - № 2. – ст. 4.
4. Про затвердження Порядку, тривалості та умов надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості: Постанова КМУ від 28.06.1997 р. № 634 // Офіційний вісник України. - 1997. - № 27. - Стор. 52.
5. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим



працівникам: Постанова КМУ від 14.04.1997 р. № 346 // Офіційний вісник України. - 1997. - № 16. - Стор. 73.

6. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова КМУ від 19.01.1998 р. № 45 // Офіційний вісник України. - 1998. - № 3. – Ст. 105.

7. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Затверджений наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. —1997. —№ 12. — С. 27-28.

8. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.

9. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник / Болотіна Н. Б. - К.: Знання, 2008. – 375 с.

10. Венедіктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України: науково-практичний посібник / В. С. Венедіктов. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 165 с.

11. Гаращенко Л. П. Становлення і розвиток законодавства про відпустки в Україні / Гаращенко Л. П. // Правова держава: Щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – 2003. - Вип. 14. – с. 367-376.

12. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України / Гаращенко Л. П. – К.: Павлім, 2003. – 172 с.

13. Глазырин В. В. Рабочее время и время отдыха иностранного гражданина // Право и экономика. — 1998. — № 5. — С. 64—66.

14. Голева Н. Щорічні відпустки: порядок і умови надання / Голева Н. // Юридична газета. – 2005. - № 24. – с. 5-7

15. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

16. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою / К.І. Дмитрієва // Часопис Київського університету права. – 2013. - № 1. – С. 195-199.

17. Завгородня В. М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського Союзу та країн-членів / В. М. Завгородня // Правовий вісник Української академії банківської справи. – 2011. - № 2 (5). – С. 1-6.

18. Загоруйко О.Ф. Актуалізація права на відпочинок в сучасних умовах розвитку трудового законодавства в Україні / О.Ф. Загоруйко // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2012. - Том 25 (64). - № 1. - С. 231-236.

19. Зубковський В. Компенсація за невикористану відпустку / Зубковський В. // Право України. – 1999. - № 2. – с. 103-104.

20. Помогаєв В. Закон України «Про відпустки» набрав чинності в повному обсязі / Помогаєв В. // Праця і зарплата. – 1998. - № 5. – с. 13-15.

21. Романець А. Новий Закон України «Про відпустки» - нові запитання / Романець А. // Юридичний вісник України. - 1997. - № 35. - с. 3-6.

22. Ситницька О.А. Право на відпочинок та проблеми посилення юридичних гарантій його реалізації / О.А. Ситницька // Університетські наукові записки. – 2007. - № 2 (22). – С. 239-249.

23. Сонін О. Є. Способи захисту права на відпустку судом / Сонін О. Є. // Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 52. – с. 35- 41.

24. Сонін О.Є. Судовий захист права на відпустки за трудовим законодавством України / О.Є Сонін // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2008. - Том 21 (60). - № 1. - С. 109-115.

25. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

26. Хуторян Н. Проблеми правового регулювання відпусток у проєкті Трудового Кодексу України / Хуторян Н. // Право України. – 2009. - № 3. – с. 35-40.

27. Яблоновська Г.Г. Деякі питання щодо надання відпусток працівникам із сімейними обов'язками / Г.Г. Яблоновська // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. – 2012. – С. 230-234.

28. Яблоновська Г.Г. Особливості правового регулювання часу відпочинку осіб із сімейними обов'язками / Г.Г. Яблоновська // Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 264-266.

**Семінарське заняття № 14**  
**на тему: Поняття оплати праці і її правове регулювання. Право**  
**працівника на оплату праці та його захист**

***План заняття***

1. Поняття оплати праці та заробітної плати.
2. Структура і функції заробітної плати.
3. Сфери регулювання оплати праці.
4. Право працівника на оплату праці та його захист.
5. Організація оплати праці на підприємствах.
6. Нормування праці.

***Контрольні питання***

1. Розкрийте поняття юридичного та економічного змісту заробітної плати. Який зараз розмір мінімальної зарплати в Україні?
2. Що таке норма праці, назвіть її види. Поясніть на прикладах.
3. Назвіть форми оплати праці та поясніть їх застосування на прикладах.
4. Назвіть системи оплати праці? Наведіть приклади.
5. Які є види відрядної системи оплати праці?
6. Якими критеріями користуються при встановленні надбавок до заробітної плати?
7. Як здійснюється розподіл заробітку між членами бригади (при бригадному підряді)?
8. Назвіть види та розкрийте сутність методів регулювання оплати праці.
9. Який існує порядок оплати праці при сумісництві та суміщенні професій і тимчасовому заміщенні?
10. Який існує порядок оплати надурочної роботи?
11. Який існує порядок оплати роботи у святкові на неробочі дні?
12. Який існує законодавчо встановлений порядок виплати зарплати?
13. В яких випадках нараховується середньомісячна заробітна плата?
14. Які виплати не враховуються при обчисленні середньомісячної заробітної плати?
15. Назвіть обмеження щодо відрахувань із заробітної плати.

***Теми для написання рефератів***

1. Правові проблеми структури та змісту інституту заробітної плати.
2. Міжнародний досвід локального правового регулювання оплати праці.
3. Зміст державного регулювання оплати праці на сучасному етапі та напрямки його подальшого розвитку.
4. Гарантії з оплати праці: проблеми визначення та реалізації.
5. Індивідуально-договірне регулювання оплати праці в бюджетній сфері.
6. Пріоритетні задачі правового регулювання оплати праці в Україні.
7. Напрями удосконалення обліку натуральної оплати праці.
8. Оплата праці та її місце в системі ефективної мотивації.

## ***Задачі***

### ***Задача № 1***

Колосова має вищу освіту та 19 років працює вихователем у гуртожитку технікуму. Дізнавшись, що педагогічні робітники мають право на 20 % надбавку до зарплатні, вона звернулася до юриста технікуму з проханням роз'яснити, чи має вона це право.

Чи має право Колосова на надбавку до заробітної плати?

### ***Задача № 2***

Шилько з серпня 2008 року обіймає посаду начальника відділу культури і туризму районної державної адміністрації міста Миргород. У січні 2013 року Шилько захистив дисертацію і одержав науковий ступінь кандидата юридичних наук. Шилько звернувся до бухгалтерії держадміністрації та запитав, чи відтепер має він право отримувати надбавку за науковий ступінь.

Як мають відповісти у бухгалтерії згідно з чинним законодавством?

### ***Задача № 3***

Робота працівника госпрозрахункового підприємства Нікіфорової у нічний час з 22 год. по 23 год. оплачувалася у звичайному розмірі. На заяву робітника про оплату праці цих годин у підвищеному розмірі адміністрацією було зазначено, що більша частина зміни не припадає на нічний час, а тому оплата такої праці буде провадитись у звичайному розмірі.

Чи правомірна відмова? Який порядок оплати роботи в нічний час?

### ***Задача № 4***

Лукаш була звільнена з роботи у зв'язку із скороченням штату з 22 червня 2009 р. Розрахунок одержала в день звільнення. Винагороду за підсумками роботи за рік Лукаш не виплатили, хоча інші працівники її отримали у березні 2010 року. Керівництво підприємства заявило, що Лукаш пропрацювала не повний рік, а колективним договором не передбачено нарахування звільненим працівникам винагороди за підсумками року.

Чи правильне це рішення? Куди потрібно звернутися, щоб вирішити спір?

### ***Задача № 5***

У зв'язку з нерівномірністю надходження заготовок фрезерувальнику VI розряду Савченку довелося виконувати роботу, що тарифікується за III розрядом, що істотно знизило його зарплату. Савченко зажадав виплатити йому міжрозрядну різницю. У розрахунковому відділі йому відмовили, пославшись на те, що виплата різниці в зарплаті не передбачена колективним договором. Савченко звернувся зі скаргою до суду.

Як вирішити цю скаргу?

**Задача № 6**

Лазарева працювала економістом у СП «Юган». Після закінчення восьми місяців роботи їй була надана відпустка за графіком. Однак в оплаті відпустки, на яку розраховувала Лазарева, їй було відмовлено. Адміністрація мотивувала відмову тим, що підприємство не є державним і працівники отримують досить високу заробітну плату. Як треба вирішити ситуацію?

**Тестові завдання****1. Поняття заробітної плати охоплює:**

- А) будь-які грошові виплати;
- Б) грошову або натуральну винагороду за виконану роботу;
- В) виплати за використання працівником своїх інструментів;
- Г) створення безпечних умов праці;
- Д) продуктові пайки, які видаються на підприємстві.

**2. Розмір заробітної плати залежить:**

- А) від складності та умов виконуваної роботи;
- Б) від професійно&ділових якостей працівника;
- В) від результатів праці працівника та господарської діяльності підприємства;
- Г) від якості та кількості виготовленої продукції.

**3. До структури заробітної плати Закон відносить:**

- А) основну та додаткову заробітну плату;
- Б) інші заохочувальні та компенсаційні виплати;
- В) усі види преміальних систем;
- Г) усі перелічені види.

**4. Основна заробітна плата встановлюється у вигляді:**

- А) тарифних ставок (окладів);
- Б) відрядних розцінок для робітників;
- В) премій;
- Г) усіх перелічених видів.

**5. Назвіть функції оплати праці:**

- А) стимулююча;
- Б) виробнича;
- В) соціальна;
- Г) економічна.

**6. Додаткова оплата праці охоплює:**

- А) винагороди за виконану роботу;
- Б) премії та своєчасне виконання роботи;
- В) тарифні ставки;
- Г) виплати за просту некваліфіковану роботу;
- Д) премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань.

**7. До заохочувальних виплат належать:**

- А) винагороди за підсумками роботи за рік;
- Б) премії за спеціальними системами та положеннями;
- В) компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені нормами права;
- Г) усі перелічені випадки.

**8. Мінімальна заробітна плата виплачується за:**

- А) виконання простої некваліфікованої роботи;
- Б) виконання роботи за 3 розрядом;
- В) при невиконанні нормвиробітку;
- Г) при скрутному становищі підприємства.

**9. Організація оплати праці здійснюється на підставі:**

- А) законодавчих актів та інших нормправа;
- Б) генеральної угоди на державному рівні;
- В) галузевих угод;
- Г) колективних угод і трудових договорів.

**10. Суб'єкти організації оплати праці:**

- А) тільки державні юридичні особи;
- Б) власники, об'єднання власників або їх представницькі органи;
- В) професійні спілки, їх об'єднання або представницькі органи;
- Г) робітники і службовці.

**11. Тарифна система як основа організації оплати праці охоплює:**

- А) тарифні сітки і тарифні ставки;
- Б) кваліфікацію працівників;
- В) схеми окладів і тарифних розрядів.

**12. Тарифна система використовується для:**

- А) запровадження відрядної форми оплати праці;
- Б) розподілу робіт залежно від їх складності та кваліфікації працівника;
- В) визначення основи формування та диференціації розмірів зарплати.

**13. Правові методи регулювання оплати праці:**

- А) державне і колективно-договірне регулювання оплати праці;
- Б) локальне і адміністративно-господарське регулювання;
- В) державне і нормативно-колективне регулювання.

**14. Державне регулювання оплати праці охоплює норми:**

- А) щодо змісту колективних договорів і угод;
- Б) щодо матеріального стимулювання передових колективних об'єднань;
- В) щодо порядку встановлення та перегляду розміру мінімальної зарплати;
- Г) щодо преміювання працівників.

**15. До системи детальних безпосередніх нормативних актів про оплату праці належать:**

- А) генеральна угода;
- Б) галузеві та регіональні угоди;
- В) колективний договір;
- Г) положення про преміювання.

**16. Оплата праці гарантується:**

- А) у разі використання додаткової щорічної відпустки учасниками бойових дій;
- Б) у разі обстеження в медичних закладах, перебування на військових зборах;
- В) під час вагітності, догляду за дитиною віком до трьох років та ін.;
- Г) у разі постійних переведень на іншу роботу;
- Д) у разі відсторонення від роботи.

**17. Державне регулювання оплати праці здійснюється шляхом:**

- А) встановлення розміру мінімальної заробітної плати;
- Б) регулювання інших норм гарантій оплати праці (надурочних, простою, відпусток, медоглядів та ін.);
- В) регулювання оплати праці працівників, що фінансуються з бюджету;
- г) у всіх передбачених випадках.

**18. Порядок обчислення заробітної плати встановлений:**

- А) постановами Кабінету Міністрів України;
- Б) законами України;
- В) положенням про преміювання, галузевими нормами права.

**19. Форма виплати заробітної плати:**

- А) грошові знаки, які мають законний обіг в Україні;
- Б) тільки банківські чеки;
- В) тільки натуральні виплати (частково, за колективним договором);
- Г) тільки національні грошові знаки України та натуральна форма;
- Д) будь-які грошові знаки інших країн світу (на вимогу працівника).

**20. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється:**

- А) власником разом із профкомом підприємства;
- Б) Кабінетом Міністрів України разом з Федерацією профспілок України;
- В) Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів.

### *Нормативні акти та рекомендована література*

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - стор. 25, стаття 2366.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 28. - ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
7. Про Державний бюджет України на 2014 рік: Закон України від 16.01.2014 р. // Офіційний вісник України. - 2014. - № 8. – Ст. 230.
8. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000 // Офіційний вісник України. - 2000. - № 52. - стор. 92. - стаття 2257.
9. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 № 13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0013700-99>.
10. Бабынина Л. Какая модель оплаты труда актуальна для России? / Бабынина Л. // Человек и труд. – 2007. - № 8. – с. 65-67.
11. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.
12. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
13. Валецька О. В. Аналіз структурних особливостей заробітної плати в трудовому праві / Валецька О. // Підприємництво, господарство і право. – 2007. - № 6. – с. 107-110.
14. Гальченко О.С. Пріоритетні задачі правового регулювання оплати праці в Україні / Гальченко О.С // Форум права. – 2010. - № 2. – с. 89-92.
15. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці: Навчальний посібник / Дячун О. В. – Львів: Видавництво «Афіша», 2001. – 220 с.
16. Кір'ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. - № 2. – с. 32-36.
17. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, В. С. Сичинський. – К., 2005. – 976 с.
18. Маринич Л.В. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці // Маринич Л.В. // Форум права. – 2011. - № 1. – с. 617-623.
19. Никифоров А., Лубков А. Основные направления реформирования заработной платы / А. Никифоров, А. Лубков // Экономист. – 1999. – № 4. – с. 41-48.



20.Ляш О.І., Дошак М.В. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами / Ляш О.І., Дошак М.В. // Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць. – Львів: НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.4. – с. 165-168.

21.Пилипенко П. П., Бурак В. Я., Козак З. Я. Трудове право України: Академічний курс / Пилипенко П. П., Бурак В. Я., Козак З. Я. – К.: Знання, 2004. – 536 с.

22.Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку / Процевський О. // Право України. – 2008. - № 2. – с. 64-69.

23.Селецький О.В. Проблеми правового регулювання оплати праці в сучасних умовах / Селецький О.В. // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросроуд, 2011. – с. 298-300.

24.Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : монографія / Я. В. Сімутіна. – К. : Київськ. ун-т права НАН України, 2009. – 176 с.

25.Сінокоп Д.С. Проблеми та напрямки реформування оплати праці працівників бюджетної сфери / Сінокоп Д.С. // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету (економічні науки). – 2010. – Випуск 18 (частина I). - с. 126-129.

26.Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

27.Філіпповський В.М., Єфремова Ю.А. Вплив стимулювання праці державних службовців на ефективність діяльності органів виконавчої влади / Філіпповський В.М., Єфремова Ю.А. // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. - № 17. – с. 26-32.

28.Шило Ж. С., Поліщук О.Ю. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Шило Ж. С., Поліщук О.Ю. // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції. Збірник наукових праць: Випуск XVI, № 1. – Київ, СЕУ / Рівне, НУВГП, 2010 – с. 422-431.

29.Шимановська Р.М. Удосконалення механізмів державного та договірної регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних країн / Шимановська Р.М. // Державне управління: теорія та практика. – 2010. - № 2. – с. 98-105.

30.Шульгінова Л.А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці / Шульгінова Л.А. // Державне будівництво. – 2011. - № 2. – с. 56-67.

## Семінарське заняття № 15

**на тему: Дисципліна праці. Трудовий розпорядок і його правове регулювання**

### *План заняття*

1. Поняття трудової дисципліни.
2. Методи забезпечення трудової дисципліни.
3. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах і організаціях та його правове регулювання.
4. Заохочення за успіхи в роботі як метод забезпечення дисципліни праці.
5. Порядок застосування заохочень.

### *Контрольні питання*

1. Назвіть правову основу регулювання питань трудової дисципліни.
2. Дайте визначення трудової дисципліни.
3. Які є методи забезпечення трудової дисципліни?
4. Який існує порядок прийняття Правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, установі, організації?
5. Яка структура Правил внутрішнього трудового розпорядку та в чому полягає їх зміст?
6. В яких нормативних актах детально закріплені права і обов'язки суб'єктів трудового права?
7. Дайте визначення поняття заохочення.
8. Назвіть види заохочень у трудовому праві та дайте їм характеристику.
9. Який існує порядок застосування заохочень?

### *Теми для написання рефератів*

1. Дисципліна праці: розвиток та удосконалення інституту.
2. Особливості та порядок заохочень науково-педагогічних працівників за успіхи в роботі.
3. Особливості та порядок заохочень на державній службі.
4. Правове регулювання дисципліни праці в Україні та зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аспект.

### *Задачі*

#### *Задача № 1*

Аби уникнути суперечки поміж працівниками щодо закінчення робочої зміни, роботодавець у Правилах внутрішнього трудового розпорядку працівників психіатричного відділення обласної психіатричної лікарні закріпив 24-годинну тривалість робочої зміни.

Чи законні такі ПВТР? Чи можна встановити таку робочу зміну за згодою працівників? У якому порядку приймаються ПВТР?

### ***Задача № 2***

У Правилах внутрішнього трудового розпорядку автомобільного заводу був включений пункт, що надає можливість звільнити працівників за одноразове, але грубе порушення працівником трудових обов'язків. До таких порушень пунктом 25 цих Правил було віднесено звільнення робітників за подачу або застосування на зборці забракованих деталей, а також деталей, не прийнятих відділом технічного контролю.

Чи законним є включення такого положення в Правила внутрішнього трудового розпорядку автомобільного заводу?

### ***Задача № 3***

При прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку в організації до переліку заходів дисциплінарного стягнення роботодавцем були включені: усне зауваження за неохайний зовнішній вигляд; позбавлення відпустки для осіб, які вчинили прогули; штраф за запізнення на роботу; звільнення вагітних жінок і матерів, які мають дітей до півтора років, за систематичні порушення трудової дисципліни.

Чи законні зазначені положення даних правил внутрішнього трудового розпорядку?

### ***Тестові завдання***

#### **1. Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються:**

- А) трудовим колективом;
- Б) власником;
- В) трудовим колективом за поданням власника;
- Г) власником за поданням трудового колективу.

#### **2. Визначення поняття трудової дисципліни охоплює:**

- А) сукупність правових норм;
- Б) регулювання внутрішнього трудового розпорядку;
- В) установлення трудових прав і обов'язків сторін трудового договору;
- Г) заходи заохочення за успіхи в роботі;
- Д) заходи відповідальності за невиконання трудових обов'язків;
- Е) заходи громадського впливу.

#### **3. Трудова дисципліна передбачає дисципліну:**

- А) робочого часу;
- Б) технологічну;
- В) виробничу;
- Г) трудового колективу;
- Д) працівника.

**4. Правові методи забезпечення трудової дисципліни — це:**

- А) переконання та виховання;
- Б) заохочення та заходи примусу;
- В) виховання та система стягнень;
- Г) переконання, виховання, заохочення та примус.

**5. Внутрішній трудовий розпорядок — це:**

- А) певний режимпраці, що забезпечує організовану діяльність працівників, виконання встановленої міри праці;
- Б) режимконтролю та нагляду за працівниками;
- В) локальний нормативний акт.

**6. Правові норми з регулювання трудової дисципліни містяться в:**

- А) Конституції України;
- Б) Кодексі законів про працю України;
- В) правилах внутрішнього трудового розпорядку;
- Г) спеціальних законах, статутах, положеннях;
- Д) у всіх перелічених випадках.

**7. Мета заохочення охоплює:**

- А) вияв уваги до працівника;
- Б) визнання заслуг працівника;
- В) реалізацію принципу справедливості;
- Г) громадську пошану;
- Д) визначення статусу працівника.

**8. Правова роль заохочення полягає:**

- А) у застосуванні його власником разом з профспілковим органом або за погодженням з ним;
- Б) в оголошенні його наказом (розпорядженням);
- В) у занесенні запису про нього до трудової книжки працівника;
- Г) в обов'язковому оголошенні про нього на загальних зборах.

**9. Трудова дисципліна забезпечується правовими заходами:**

- А) дисциплінарного впливу;
- Б) громадського впливу;
- В) впливу трудового колективу;
- Г) адміністративного впливу;
- Д) усіма переліченими заходами.

***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.

3. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – ст. 490.
4. Про державні нагороди України: Закон України від 16.03.2000 // Відомості Верховної Ради України . – 2000. - № 21. – Ст. 162.
5. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22 лютого 2006 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – ст. 245.
6. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 6 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 42. – ст. 467.
7. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту: Закон України від 5 березня 2009 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 29. – ст. 398.
8. Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: Закон України від 4 вересня 2008 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 9. – ст. 114.
9. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р., № 1796-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. –ст. 15.
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2003 № 212 «Про затвердження Порядку видачі грошової винагороди державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків» // Офіційний вісник України. - 2003. - № 9. - Стор. 119, ст. 381.
11. Наказ Міністерства закордонних справ України від 05.02.2013 № 41 «Про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства закордонних справ України» // Офіційний вісник України. - 2013. - № 17. - Стор. 14, ст. 586.
12. Наказ Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 31.10.2011 № 306 «Про затвердження Порядку та умов заохочення осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України грошовою винагородою» // Офіційний вісник України. - 2011. - № 90. - Стор. 162, ст. 3277.
13. Наказ Управління державної охорони України від 05.07.2012 № 290 «Про затвердження Порядку нагородження цінним подарунком військовослужбовців Управління державної охорони України, придбаним за рахунок коштів державного бюджету» // Офіційний вісник України. - 2012. - № 59. - Стор. 323, ст. 2392.
14. Апанасенко А. М. Особливості дисципліни праці на залізничному транспорті / Апанасенко А. М. // Держава і право: збірник наукових праць. Юрид. і політ. науки. – 2007. – Вип. 36. – с. 343-347.
15. Барабаш О.О. Принципи застосування заохочення як засобу правового впливу: загальна характеристика / О.О. Барабаш // Форум права. – № 3. – 2012. – С. 17–22.
16. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.
17. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

18. Глухочеря О. В. Правова природа заохочень в органах прокуратури України / О. В. Глухочеря // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 119–122.

19. Дараганова Н. Удосконалення правового регулювання дисципліни праці в цивільній авіації / Дараганова Н. // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 7. – с. 156-159.

20. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

21. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування / В. Льовіна // Юридичний журнал. - № 1. – 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3123>.

22. Малько А.В. Юридические поощрения как разновидность социальных санкций / А.В. Малько // Общественные науки и современность. - 1998. - № 4. - С. 75-84.

23. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. Трудове право України: Академічний курс / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. – К.: Знання, 2004. – 536 с.

24. Прогонюк Л.Ю. Особливості правового регулювання дисципліни праці у новому Трудовому кодексі України / Л.Ю. Прогонюк // Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди. «Право». – 2010. – Вип. 14. – С. 83-91.

25. Селецький О.В. Теоретико-правове дослідження окремих аспектів заохочення дипломатичних працівників / О.В. Селецький // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. - № 2. – С. 208-210.

26. Стрельченко О. Г. Заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Стрельченко О.Г. – К., 2008. – 251 с.

27. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

28. Угрюмова Г. Дисципліна праці: розвиток та удосконалення інституту / Г. Угрюмова // Право України. – 2006. – № 1. – С. 40-43.

29. Угрюмова Г. О сущности хозяйской власти работодателя и значении ее в укреплении трудовой дисциплины на этапе перехода общества к рыночным отношениям / Угрюмова Г. // Підприємництво, господарство і право. – 2006. - № 5. – с. 166-169.

30. Чернецький Є. Є. Публічне адміністрування заохочення: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Чернецький Є.Є. – К., 2011. – 223 с.

**Семінарське заняття № 16**  
**на тему: Дисциплінарна відповідальність**

***План заняття***

1. Поняття дисциплінарної відповідальності.
2. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності.
3. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування.
4. Загальна дисциплінарна відповідальність.
5. Спеціальна дисциплінарна відповідальність.

***Контрольні питання***

1. Розкрийте поняття дисциплінарного проступку. Наведіть приклади.
2. Назвіть склад дисциплінарного проступку.
3. Які види стягнень застосовуються при загальній дисциплінарній відповідальності?
4. Які види стягнень застосовуються при спеціальній дисциплінарній відповідальності?
5. Назвіть особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності.
6. За які порушення трудової дисципліни допускається звільнення з роботи?
7. Чи можна поряд з дисциплінарними стягненнями застосовувати до працівника інші види юридичної відповідальності?
8. Який існує порядок накладення дисциплінарних стягнень?
9. Який існує порядок зняття дисциплінарних стягнень?
10. Чим відрізняється загальна дисциплінарна відповідальність у трудовому праві від спеціальної?
11. В яких нормативних актах закріплені норми щодо спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників?

***Теми для написання рефератів***

1. Функціональний аналіз дисциплінарного звільнення як санкції трудового права.
2. Особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців.
3. Проблеми відповідальності у трудовому праві.
4. Відповідальність за порушення трудової дисципліни згідно із законодавством зарубіжних країн.
5. Судова практика щодо поновлення на роботі звільнених за порушення трудової дисципліни.
6. Дисциплінарна влада роботодавця: поняття та значення в умовах ринкових відносин.
7. Дисциплінарна відповідальність як стимулюючий захід ефективної трудової діяльності.

## *Задачі*

### *Задача № 1*

Конструктор Скрипник у січні був відряджений на завод станків-автоматів для усунення недоліків у поточній лінії, яку було поставлено заводу. Скрипник до виконання своїх обов'язків поставився не сумлінно, з'являвся на завод у середині дня, тому поточна лінія була пущена із значним запізненням. Коли про це стало відомо директору заводу, де працює Скрипник, на останнього було накладено стягнення – оголошено догану.

Скрипник вважає, що стягнення на нього накладено неправильно, бо він з'являвся на заводі тоді, коли у цьому була потреба.

Як повинен бути вирішений спір?

### *Задача № 2*

Водій заводу гумово-технічних виробів Доценко періодично біля будинку, де він живе, залишав на ніч автомашину, що належала заводу. За порушення правил паркування машини автоінспекція наклала на Доценка штраф і зробила подання про допущені порушення.

На підставі цього подання директор заводу наклав на Доценка дисциплінарне стягнення – догану, частково позбавив премії за квартал.

Доценко вважає, що за свої дії він може бути притягнутий до адміністративної відповідальності, тим більше, що його дії мали місце не в робочий час.

Як ви вважаєте?

### *Задача № 3*

Наказом по заводу на слюсаря Лихачова накладене стягнення – оголошено догану за те, що Лихачов, проживаючи в заводському гуртожитку, привів до себе сторонню людину і разом з ним у кімнаті дівчат скоїли хуліганські дії. Цим же наказом Лихачов був виселений з гуртожитку.

Чи становлять дії Лихачова дисциплінарний проступок? Яку відповідальність за свої дії може нести Лихачов?

### *Задача № 4*

Керівництвом районної держаної адміністрації було прийнято рішення присвоїти черговий ранг спеціалісту Громову з метою заохочення належної роботи та ініціативності державного службовця. Через місяць після закінчення робочого дня Громов був помічений у стані алкогольного сп'яніння в їдальні адміністрації. В якості дисциплінарного стягнення йому знизили ранг.

Чи законні дії керівництва?

### *Задача № 5*

Слюсар Вакуленко без дозволу начальника цеху вийшов на роботу в другу зміну замість слюсаря Іванова, котрий чомусь не з'явився на роботі. Оскільки Вакуленко був у нетверезому стані, до роботи його не допустили. Обидва слюсарі



були піддані дисциплінарному стягненню - догані, з чим вони не погодилися: Вакуленко на тій підставі, що вийшов на роботу за товариша, а Іванов пояснив невихід на роботу хворобою дружини.

Чи скоїли працівники дисциплінарні проступки?

### ***Задача № 6***

Сухий О.О., слідчий прокуратури, перебуваючи за кермом власного автомобіля в стані алкогольного сп'яніння, при поверненні в неділю з дачі, грубо порушив правила дорожнього руху, створивши тим самим аварійну ситуацію на дорозі, що призвело до дорожньо-транспортної пригоди, а потім спробував сховатися з місця події від співробітників ДАІ. Після того, як про це стало відомо за місцем роботи Сухого, він був звільнений з органів прокуратури за скоєння проступку, що порочить честь прокурорського працівника.

Чи правомірно накладене стягнення? Чим регламентується дисциплінарна відповідальність працівників прокуратури ?

### ***Тестові завдання***

**1. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня виявлення проступку**

- А) так;
- Б) ні.

**2. Протягом строку дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються**

- А) так;
- Б) ні.

**3. Дисциплінарне стягнення може бути знято з працівника достроково**

- А) так;
- Б) ні.

**4. Умови застосування дисциплінарної відповідальності:**

- А) дисциплінарний проступок;
- Б) протиправність поведінки працівника;
- В) причинний зв'язок;
- Г) вина працівника;
- Д) наявність матеріальної шкоди.

**5. Риси дисциплінарної відповідальності:**

- А) законність і доцільність;
- Б) справедливість і невідворотність;
- В) правові гарантії від безпідставного застосування стягнень;
- Г) доцільність і громадська думка.

**6. Правові наслідки дисциплінарного звільнення:**

- А) застосування, як правило, за погодженням з профспілковим органом;
- Б) занесення запису про нього до трудової книжки;
- В) переривання безперервного трудового стажу;
- Г) втрата права на допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю;

**7. Підставами дисциплінарного звільнення працівника не є:**

- А) скоєння прогулу;
- Б) поява на роботі в нетверезому стані;
- В) систематичне порушення трудової дисципліни;
- Г) розкрадання державного чи громадського майна;
- Д) перебування під арештом.

**8. До дисциплінарних стягнень при загальній дисциплінарній відповідальності належать:**

- А) догана і сувора догана;
- Б) попередження і звільнення;
- В) догана і звільнення;
- Г) переведення на іншу роботу.

**9. Види дисциплінарної відповідальності:**

- А) загальна і індивідуальна;
- Б) загальна і спеціальна;
- В) спеціальна і за положеннями про дисципліну;
- Г) спеціальна та індивідуальна.

**10. Рішення про застосування дисциплінарного стягнення приймає:**

- А) власник або уповноважений ним орган;
- Б) власник за погодженням з профспілковим органом ;
- В) власник за згодою ради трудового колективу;
- Г) громадська організація.

**11. Загальна дисциплінарна відповідальність застосовується:**

- А) за нормами Кодексу законів про працю України;
- Б) за правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- В) за статутами про дисципліну;
- Г) за колективним договором ;
- Д) за положеннями про дисципліну.

**12. Порядок застосування дисциплінарного стягнення включає:**

- А) одержання письмового пояснення від порушника дисципліни;
- Б) дотримання строків, винесення покарання;
- В) видання наказу власником про покарання;
- Г) ознайомлення працівника з наказом під розписку;
- Д) занесення запису про стягнення до трудової книжки.

**13. Спеціальна дисциплінарна відповідальність не включає:**

- А) наявність певної групи працівників;
- Б) спеціальні заходи стягнення;
- В) своєрідний порядок накладення стягнення та його оскарження;
- Г) погодження покарання з трудовим колективом.

**14. Дисциплінарне стягнення застосовується в строки не пізніше:**

- А) одного місяця з дня виявлення проступку;
- Б) шести місяців з дня вчинення проступку;
- В) двох тижнів з дня виявлення проступку;
- Г) трьох місяців з дня виявлення проступку.

**15. Спеціальна дисциплінарна відповідальність не встановлюється:**

- А) за спеціальними статутами про дисципліну;
- Б) за окремими положеннями про дисципліну;
- В) за нормами окремих законів;
- Г) за правилами внутрішнього трудового розпорядку.

**16. Закон допускає передачу питання про порушення трудової дисципліни на розгляд громадського органу в таких випадках:**

- А) після того, як власник оголосив догану працівникові;
- Б) тільки за погодженням із профспілковим органом ;
- В) замість накладення дисциплінарного стягнення;
- Г) за рішенням трудового колективу.

**17. Тривалість дії дисциплінарного стягнення:**

- А) протягом року з дня накладення;
- Б) протягом строку, визначеного власником;
- В) протягом року з дня вчинення дисциплінарного проступку;
- Г) визначається сторонами.

**18. За появу на роботі у стані токсичного сп'яніння власник має право оголосити працівникові:**

- А) догану й позбавити його премії;
- Б) догану й передати питання на розгляд ради трудового колективу;
- В) догану й перевести на іншу роботу строком до одного місяця;
- Г) догану й звільнити з роботи;
- Д) догану або звільнити з роботи.

***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.

3. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – ст. 490.

4. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22 лютого 2006 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – ст. 245.

5. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 6 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 42. – ст. 467.

6. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту: Закон України від 5 березня 2009 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 29. – ст. 398.

7. Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: Закон України від 4 вересня 2008 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 9. – ст. 114.

8. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р., № 1796-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – ст. 15.

9. Адушкин Ю. С. Дисциплінарне виробництво в СРСР / Адушкин Ю. С. – Саратов, 1986. – 128 с.

10. Андрушко А. В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності / А. В. Андрушко // Держава і право: збірник наукових праць. Юрид. і політ. науки. – 2008. – Вип. 41. – С. 380-385.

11. Андрушко А. В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / А. В. Андрушко // Держава і право: збірник наукових праць. Юрид. і політ. науки. – 2007. – Вип. 37. – С. 371-377.

12. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. – 316 с.

13. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

14. Бородін І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження / Бородін І. // Право України. – 2006. – № 12. – с. 93-97.

15. Вапнярчук Н.М. Актуальні питання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні / Н.М. Вапнярчук // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 100-104.

16. Вапнярчук Н.М. Деякі питання дисциплінарної відповідальності працівників дипломатичної служби / Н.М. Вапнярчук // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 56. - К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. – С. 267-271.

17. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

18. Коваленко К. В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність / Коваленко К. В. // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 231-236.

19. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві. Автореферат дис. на здобуття наукового ступеня канд. юр. наук. – К., 2013. – 20 с.

20. Кохан В. П. Особливості дисциплінарної відповідальності суддів / Кохан В. П. // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25

вересня 2010 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – с. 157-160.

21.Макаренко Ю.В. До питання дисциплінарної відповідальності працівників дипломатичної служби / Ю.В. Макаренко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць № 22. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2011. – С. 394-400.

22.Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. Трудове право України: Академічний курс / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. – К.: Знання, 2004. – 536 с.

23.Селецький О. В. Спеціальна дисциплінарна відповідальність суддів // Вісник Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки): щоквартальний науковий збірник. – 2008. - № 1. - Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2008. – с. 64-71.

24.Селецький О. В. Дослідження дисциплінарного проступку як підстави дисциплінарної відповідальності // Протиправна поведінка: погляд крізь призму юридичної науки: матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції / За заг. ред. І.Г. Богатирьова. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко, 2012. – с. 159-162.

25.Селецький О. В. Деякі аспекти дисциплінарної відповідальності у трудовому праві // Актуальні проблеми юридичної науки – 2010: матеріали міжнародної науково-практичної конференції [«Актуальні проблеми юридичної науки – 2010»], (Київ, 26 листоп. 2010) / За заг. Ред. В.К. Матвійчика, Ю.В. Нікітіна, Н.Б. Болотіної / У 2-х частинах. Частина 2. – К.: Національна академія управління, 2011. – с. 125-127.

26.Селецький О. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності дипломатичних працівників за законодавством України / О.В. Селецький // Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 90-94.

27.Скачкова Г. С. Проблемы ответственности в сфере труда (Обзор материалов научно-практической конференции) / Скачкова Г. С. // Государство и право. – 2007. - № 7. – с. 114-117.

28.Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Сыроватская Л. А. – М.: Юрист, 1990. – 246 с.

29.Труханов В. А. Щодо дисциплінарної відповідальності працівників державних органів (порівняльно-правовий аналіз) / Труханов В. А. // Форум права. – 2010. - № 3. – с. 427-433.

30.Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника у новому Трудовому кодексі України / Хуторян Н. М. // Держава і право: збірник наукових праць. Юрид. і політ. науки. – 2003. – Вип. 21. – с. 405-410.

**Семінарське заняття № 17**  
**на тему: Матеріальна відповідальність працівника за шкоду заподіяну підприємству та її види**

***План заняття***

1. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству.
2. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.
3. Відмінність матеріальної відповідальності у трудовому праві від цивільно-правової.
4. Обмежена матеріальна відповідальність працівників.
5. Повна матеріальна відповідальність працівників.
6. Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником.

***Контрольні питання***

1. Назвіть умови та підстави матеріальної відповідальності у трудовому праві.
2. Чим матеріальна відповідальність у трудовому праві відрізняється від майнової відповідальності у цивільному праві?
3. В яких випадках у трудовому праві наступає повна матеріальна відповідальність працівника?
4. З якою категорією осіб укладається договір про повну матеріальну відповідальність?
5. Назвіть правову основу регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.
6. В яких випадках застосовується підвищена матеріальна відповідальність?
7. Назвіть механізм проведення відшкодування завданих збитків.
8. Які обставини можуть бути враховані при визначенні розміру відшкодування?
9. На кого покладається обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника?

***Теми для написання рефератів***

1. Правове регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.
2. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.
3. Загальна характеристика письмових договорів про повну матеріальну відповідальність.
4. Підвищена матеріальна відповідальність у трудовому праві.

***Задачі***

***Задача № 1***

Приватне підприємство «Тет-а-Тет» уклало договори про повну матеріальну відповідальність з групою працівників (11 осіб). Однак у зв'язку зі зміною власника підприємство змінило назву на «Відродження». Чи потрібно у зв'язку з цим переукладати договори про повну матеріальну відповідальність?

### ***Задача № 2***

Бухгалтер Демченко провела зайві нарахування працівникові грошової компенсації за невикористані Ветуховим щорічні відпустки. Це стало відомим через 2 роки. Ветухов відмовився повернути переплачені кошти. Директор підприємства запропонував бухгалтеру Демченко повернути підприємству всю суму за власним бажанням.

Чи повинна Демченко повернути всю суму, якщо вона є більшою за її оклад? Який порядок стягнення, якщо виплачена сума є меншою за середню заробітну плату бухгалтера?

### ***Задача № 3***

Несторов працював товарознавцем на ВАТ «Діамант». Цей працівник безпосередньо займався обслуговуванням матеріальних цінностей. Роботодавець зажадав від працівника укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність. Несторов відмовився від укладення такого договору, аргументувавши, що він ще не досяг 18-річного віку.

Чи дійсно в даній ситуації письмовий договір про повну матеріальну відповідальність не повинен укладатися?

### ***Задача № 4***

Водій швидкої допомоги Пархоменко після закінчення робочого дня вирішив залишити машину швидкої допомоги у себе у дворі, щоб потім зранку на ній добратися на роботу. О 3-й ночі машину охопило полум'я внаслідок того, що неподалеку догорало сміття і вітер відповідно сприяв загоранню машини. Автомашина була пошкоджена повністю. Роботодавець дізнався про це наступного ж дня і подав позов до районного суду щодо відшкодування шкоди даним працівником у повному розмірі. Працівник заперечував проти цієї вимоги роботодавця, аргументувавши тим, що шкода установі була завдана не в робочий час, а також не умисними діями.

На чю користь суд вирішить дану ситуацію?

### ***Задача № 5***

Працівник Наумов, перебуваючи на робочому місці в робочий час в нетверезому стані, умисно зіпсував двері на прохідній підприємства, а також продовжував розпивати спиртні напої на території підприємства.

Які міри може застосувати до працівника роботодавець?

### ***Задача № 6***

ВАТ «Ковбасний комбінат «Велетень» звернулося до суду з позовом до головного інженера комбінату Волкова про стягнення 23 тис. грн. Позивач обґрунтував свої вимоги тим, що Волков допустив порушення технологічного режиму і довільно змінив рецептуру виробництва продукції. В результаті відбулася перевитрата сировини (м'яса, спецій і т.д.), з якої при звичайному режимі можна було б виготовити продукції ще на суму 11 тис. грн. (собівартість).

Оскільки Волков входив за посадою до складу Ради директорів, позивач вимагав повного відшкодування заподіяної шкоди, включаючи недоотриманий прибуток .

У ході судового засідання Волков, посилаючись на те, що у нього двоє неповнолітніх дітей, просив зменшити суму збитків. Крім того, він просив врахувати, що продукція, вироблена за новою технологією, була повністю реалізована на суму 16 тис. грн.

Як має бути вирішено спір?

### ***Задача № 7***

Слюсар Аржанов при обробці деталі допустив з недбалості поломку верстата. Наказом директора йому було оголошено сувору догану, а бухгалтерія утримала з його заробітної плати повну вартість ремонту верстата.

Аржанов, вважаючи неправомірним застосування одночасно двох заходів впливу за один і той же проступок, звернувся до комісії по трудовим спорам. Крім того, в заяві Аржанов вказав, що верстат був дуже старий.

Чи можливе одночасне залучення до матеріальної відповідальності працівника і накладення на нього дисциплінарного стягнення? Чи повинен Аржанов нести матеріальну відповідальність?

### ***Задача № 8***

У гардеробі драматичного театру ім. Т. Г. Шевченка по халатності гардеробниці Носикової була вкрадена шуба. Адміністрація театру виплатила потерпілій 2 тис. дол США (сума компенсації була встановлена за домовленістю з потерпілою). Через два місяці після події адміністрація, погрожуючи порушенням кримінальної справи, зажадала, щоб Носикова внесла суму, еквівалентну 2 тис. дол США, в касу театру.

Носикова, не маючи достатніх коштів, підписала з адміністрацією театру договір (угоду) про порядок відшкодування заподіяної шкоди, що передбачає утримання із заробітної плати суми в розмірі 30 %. Через шість місяців, протягом яких адміністрація здійснювала утримання, Носикова зажадала розірвати дану угоду, про що подала адміністрації відповідну заяву.

Адміністрація відмовилася розірвати угоду.

Чи правомірні дії адміністрації театру?

### ***Тестові завдання***

**1. Матеріальна відповідальність відрізняється від інших видів юридичної відповідальності:**

- А) суб'єктивним складом;
- Б) розмірами покриття шкоди;
- В) порядком покриття заподіяної шкоди;
- Г) створенням належних умов для збереження майна;
- Д) обов'язком доводити вину працівника в заподіяній шкоді;
- Є) усіма преліченими випадками.

**2. Правове значення матеріальної відповідальності виражається:**



- А) у поновленні цілісності майна;
- Б) у вихованні у працівників дбайливого ставлення до майна;
- В) у виданні наказу про стягнення шкоди;
- Г) зверненні до суду за захистом.

**3. Пряма шкода охоплює:**

- А) зниження цінності майна;
- Б) погіршення і знецінення майна;
- В) неотримані доходи та прибутки;
- Г) виплачені штрафи та компенсації.

**4. Шкода не є протиправною й не підлягає відшкодуванню, якщо вона заподіяна:**

- А) у разі крайньої необхідності;
- Б) внаслідок вказівки керівника;
- В) у випадку нормального виробничого та господарського ризику;
- Г) внаслідок недотримання власником умови про виплату премії працівникові.

**5. Умови матеріальної відповідальності:**

- А) вина працівника;
- Б) протиправність діяння;
- В) наявність причинного зв'язку між діями чи бездіяльністю працівника й заподіяною шкодою;
- Г) неналежне ставлення до майна підприємства;
- Д) заподіяння шкоди у стані алкогольного сп'яніння.

**6. Якщо в місячний строк після закінчення розслідування працівника не притягнуто до матеріальної відповідальності, то:**

- А) такий працівник не несе жодної відповідальності;
- Б) стягнути з нього заподіяну шкоду можна лише через суд протягом року;
- В) пропущений строк можна поновити за будь-яких обставин.

**7. Обставини, що впливають на розмір заподіяної шкоди:**

- А) неналежне забезпечення умов праці;
- Б) об'єктивні умови, що ускладнюють збереження працівником майна;
- В) матеріальне становище працівника.

**8. За заподіяну шкоду сторони трудового договору несуть відповідальність:**

- А) матеріальну і моральну;
- Б) матеріальну і адміністративну;
- В) матеріальну і майнову;
- Г) матеріальну і громадську;
- Д) моральну і майнову.

**9. Види матеріальної відповідальності:**

- А) обмежена і повна;
- Б) обмежена і підвищена;
- В) обмежена і кратна;
- Г) повна і кратна;
- Д) обмежена, повна і підвищена.

**10. Способи покриття заподіяної шкоди:**

- А) добровільний і примусовий;
- Б) добровільний і адміністративний;
- В) примусовий і судовий.

**11. Повна матеріальна відповідальність — це обов'язок працівника покрити заподіяну шкоду:**

- А) у повному розмірі;
- Б) з урахуванням прямих дійсної шкоди;
- В) у повному розмірі в межах прямої дійсної шкоди;
- Г) у повному розмірі з урахуванням неотриманих доходів.

**12. Повна матеріальна відповідальність виникає:**

- А) коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність;
- Б) коли шкоду заподіяно працівником, який перебував у нетверезому стані;
- В) коли шкоду заподіяно не під час виконання трудових обов'язків;
- Г) коли посадова особа незаконно звільнила працівника;
- Д) коли майно було одержане під звіт за разовим дорученням;
- Е) у всіх зазначених випадках.

**13. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність укладаються:**

- А) з будь-яким працівником;
- Б) лише з повнолітнім працівником;
- В) тільки з працівниками, які обіймають посади, пов'язані з перевезенням цінностей.

**14. Види повної матеріальної відповідальності:**

- А) колективна (бригадна) та індивідуальна;
- Б) тільки колективна (бригадна);
- В) колективна (бригадна) та обмежена.

**15. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється:**

- А) самостійно власником підприємства;
- Б) власником за погодженням із профспілковим органом;
- В) у разі неможливості розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника;

Г) у разі обов'язкового укладення письмового договору про колективну матеріальну відповідальність з усіма членами колективу;

Д) за наявності переліку робіт, де може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

**16. Матеріальна відповідальність відрізняється від майнової за цивільним правом:**

- А) суб'єктами, розмірами та порядком стягнення заподіяної шкоди;
- Б) суб'єктами, повнотою і порядком стягнення заподіяної шкоди;
- В) тільки порядком стягнення заподіяної шкоди;
- Г) видами, підставами, правами і обов'язками суб'єктів.

**17. Розміри обмеженої матеріальної відповідальності:**

- А) не більше середньомісячної заробітної плати;
- Б) не більше п'ятимісячної заробітної плати;
- В) не більше шкоди, заподіяної майну підприємства.

***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 40. – ст. 356.
4. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 22. – ст. 173.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року (в редакції від 21.11.02) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2694-12>.
7. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 // Урядовий кур'єр від 01 лютого 1996 року.
8. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). - 2008. - № 29. - ст. 288.
9. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну

відповідальність: Наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 року № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0286-96>

10.Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Белинский Е. С. – Киев-Донецк: Вища школа, 1984. – 168 с.

11.Богомаз Г. Л. Однорідність матеріальної відповідальності сторін трудового договору / Богомаз Г. Л. // Судова апеляція. – 2006. - № 4. – с. 112-116.

12.Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник / Болотіна Н. Б. - К.: Знання, 2008. – 375 с.

13.Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: Учебное пособие для юридических высших учебных заведений / Венедиктов В. С. – Х.: Консум, 2004. – 368 с.

14.Відшкодування матеріальної і моральної шкоди та компенсаційні виплати: нормативні акти, роз'яснення, коментарі / Відп. редактор П. І. Шевчук. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 928с.

15.Жарков Г. М. Трудове право України: Підручник / Жарков Г. М. – К.: Ленвіт, 2007. – 428 с.

16.Кравцов Д.М. До питання про звільнення працівників від повної матеріальної відповідальності / Д.М. Кравцов // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 201-204.

17.Мироненко В.П. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / В.П. Мироненко // Юридична наука. – 2012. - №1 – С. 52-58.

18.Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С.М. Прилипко // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я Тацій. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2009. – Вип. 100. – С. 155-164.

19.Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Видання третє, перероб. та доповн. / Прокопенко В. І. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.

20.Сергеев В. И. Материальная ответственность подотчетного лица: практические рекомендации / Сергеев В. И. // Право и экономика. – 1998. - № 3. – с. 68-73.

21.Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Стависский П. Р. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982. – 246 с.

22.Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. – К.: Видавництво А.С.К., 2000. – 682 с.

23.Ткалич Ю.В. Обмежена матеріальна відповідальність працівників за трудовим договором / Ю.В. Ткалич // Актуальні проблеми юридичної науки – 2010: матеріали міжнародної науково-практичної конференції [«Актуальні проблеми юридичної науки – 2010»], (Київ, 26 листоп. 2010) / За заг. Ред. В.К. Матвійчика, Ю.В. Нікітіна, Н.Б. Болотіної / У 2-х частинах. Частина 2. – К.: Національна академія управління, 2011. – С. 101-103.

24. Урда М.Н. Проблемы определения порядка и основания привлечения к ответственности работников за причинение ущерба работодателю в результате недостачи / М.Н. Урда // *Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП*; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 191-195.

25. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / О.І. Хайнус // *Часопис Київського університету права*. – 2011. - № 4. – С. 410-414.

26. Хуторян Н. М. Реформування трудового законодавства про матеріальну відповідальність / Хуторян Н. М. // *Держава і право: збірник наукових праць. Юрид. і політ. науки*. – 2006. – Випуск 33. – с. 231-234.

27. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія / Хуторян Н. М. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

28. Черкасов О.В. Щодо проблеми застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників / О.В. Черкасов // *Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП*; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 254-258.

29. Черткова Ю.В. Актуальні питання дерегулювання відносин щодо матеріальної відповідальності працівників / Ю.В. Черткова // *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского: серия «Юридические науки»*. - Том 20 (59), № 2. - 2007. - С. 300-305.

**Семінарське заняття № 18**  
**на тему: Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду заподіяну працівнику**

***План заняття***

1. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності роботодавця.
2. Особливості притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.
3. Порядок відшкодування шкоди, завданої працівникові.
4. Особливості відшкодування моральної шкоди працівникові.

***Контрольні питання***

1. Дайте визначення матеріальної відповідальності роботодавця.
2. Які особливості притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності?
3. Який порядок відшкодування шкоди, завданої працівникові?
4. Які особливості відшкодування моральної шкоди працівникові?
5. Чи визначає чинне законодавство про працю підстави та умови настання матеріальної відповідальності роботодавця?
6. Чи буде притягнутий роботодавець до матеріальної відповідальності за незаконне звільнення працівника з роботи?
7. У яких випадках роботодавець повинен відшкодувати працівникові моральну шкоду?
8. Чи буде притягнутий до матеріальної відповідальності роботодавець, якщо з працівником стався нещасний випадок на виробництві?
9. Що є доказами вини роботодавця?

***Теми для написання рефератів***

1. Вина як умова матеріальної відповідальності роботодавця.
2. Моральна шкода та особливості її компенсації в трудовому праві України.
3. Притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за законодавством зарубіжних країн.

***Задачі***

***Задача № 1***

Інженер Шахов, який працював на Моторному заводі, щодня протягом двох років приїжджав на роботу на особистому автомобілі. Машину він залишав на площі біля прохідної організації. 10 жовтня по закінченні роботи він виявив свій автомобіль у пошкодженому стані (зняті колеса, двигун, магнітола). Він пред'явив позов про відшкодування матеріальної та моральної шкоди до Моторного заводу.

Вирішіть спір по суті.

### **Задача № 2**

Федорченко працював покрівельником. 20 березня під час роботи на даху складу він впав вниз, але приземлився благополучно, піднявся і знову продовжив роботу. Після спливу двох місяців відчув біль у хребті і звернувся в поліклініку. У нього було виявлено серйозне пошкодження. Після обстеження йому була встановлена II група інвалідності від загального захворювання. Федорченко, не погоджуючись з таким рішенням, наполягав на встановленні інвалідності від трудового каліцтва. З цією метою він звернувся до роботодавця з проханням про видачу акту про нещасний випадок на виробництві та з вимогою відшкодувати 7 тис. грн. (на лікування та за моральні страждання), але отримав відмову.

Як вирішити дану ситуацію?

### **Задача № 3**

Йовенко, директор приватного підприємства «Рукавичка», повертаючись додому з роботи, зустрів дружину Щотова - одного зі своїх підлеглих працівників. Розмова виявилась не надто приємною: жінка з обуренням звернулася до роботодавця свого чоловіка, вимагаючи не залучати так часто його до надурочних робіт та робіт у нічний час, а також у вихідні дні. Натомість Йовенко, довго не думаючи, відповів Щотовій нецензурними словами та штовхнув її, після чого та впала. Через тиждень після такого ганебного вчинку працівник Щотов звернувся до Йовенка з вимогою компенсувати йому 5 тис. грн. за моральні страждання, які він переніс, хвилюючись увесь цей час за здоров'я вагітної дружини. Однак Йовенко не погодився з такими вимогами найманого працівника.

Як вирішити дану ситуацію?

### **Нормативні акти та рекомендована література**

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 40. – ст. 356.
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – ст. 121.
5. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року (в редакції від 21.11.02) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2694-12>.
6. Андріїв В.М., Пузирний В.Ф. Трудове право: навчальний посіб. / Андріїв В.М., Пузирний В.Ф. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2010. – 184 с.
7. Андрушко А.В. Деякі питання відшкодування шкоди, заподіяної працівнику внаслідок нещасного випадку на виробництві / А.В. Андрушко // Університетські наукові записки. – 2005. - № 3 (15). – С. 180-184.
8. Богомаз Г. Л. Однорідність матеріальної відповідальності сторін трудового договору / Богомаз Г. Л. // Судова апеляція. – 2006. - № 4. – с. 112-116.

9. Богомаз Г. Л. Матеріальна відповідальність роботодавця у трудових відносинах: поняття та межі застосування норм цивільного законодавства / Богомаз Г. Л. // Судова апеляція. – 2006. - № 3. – с. 105-110.

10. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник / Болотіна Н. Б. - К.: Знання, 2008. – 375 с.

11. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: Учебное пособие для юридических высших учебных заведений / Венедиктов В. С. – Х.: Консум, 2004. – 368 с.

12. Відшкодування матеріальної і моральної шкоди та компенсаційні виплати: нормативні акти, роз'яснення, коментарі / Відп. редактор П. І. Шевчук. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 928с.

13. Жарков Г. М. Трудове право України: Підручник / Жарков Г. М. – К.: Ленвіт, 2007. – 428 с.

14. Іванюк С.П. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця у трудових правовідносинах: сучасний стан та перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/6659/1/Іванюк%20С.П..pdf>.

15. Івчук Ю.Ю. Деякі питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я / Ю.Ю. Івчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2012. – № 25. – С.68-75.

16. Лазор Л.І. Теоретичні підходи до реформування інституту матеріальної відповідальності у сучасному трудовому праві /Л.І. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2008. – № 11. – С. 3-11.

17. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права / О.М. Лук'янчиков // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. - № 3-1. – С. 173-176.

18. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Видання третє, перероб. та доповн. / Прокопенко В. І. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.

19. Протопопова Я.С. Моральна шкода та особливості її компенсації в трудовому праві України / Я.С. Протопопова // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 232-234.

20. Протопопова Я.С. Способи компенсації моральної шкоди в трудовому праві / Я.С. Протопопова // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 292-295.



21. Протопопова Я.С. Щодо загальної характеристики інституту компенсації моральної шкоди у трудовому праві / Я.С. Протопопова // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. – 2012. – С. 161-162.

22. Протопопова Я.С. Специфіка компенсації моральної шкоди / Я.С. Протопопова // Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 175-178.

23. Сонін О.Є Відшкодування матеріальної шкоди як спосіб захисту трудових прав працівників / О.Є Сонін // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2010. - Том 23 (62). - № 2. - С. 108-112.

24. Сонін О.Є. Окремі питання відшкодування шкоди, завданої ушкодженням здоров'я працівників / О.Є. Сонін // // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2013. - Том 26 (65). - № 1. - С. 100-104.

25. Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. – К.: Видавництво А.С.К., 2000. – 682 с.

26. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія / Хуторян Н. М. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

27. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць. – Луганськ, 2013. – № 26. – 652 с.

28. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / Щербина В. // Підприємництво, господарство і право. – 2007. - № 4. – с. 53-56.

**Семінарське заняття № 19**  
**на тему: Поняття охорони праці і її організація на підприємствах, в**  
**установах, організаціях**

***План заняття***

1. Поняття охорони праці.
2. Економічне та соціальне значення охорони праці.
3. Основні принципи державної політики України в галузі охорони праці.
4. Поняття управління охороною праці.
5. Служба охорони праці на підприємстві. Комісія з питань охорони праці підприємства.
6. Навчання та перевірка знань з питань охорони праці.
7. Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві.
8. Правовий захист і охорона праці жінок, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю.

***Контрольні питання***

1. Дайте характеристику поняття охорони праці у широкому та вузькому значеннях.
2. Яка класифікація норм у сфері охорони праці?
3. На яких роботах забороняється праця молоді та жінок?
4. Які категорії працівників підлягають обов'язковому попередньому медичному огляду при прийомі на роботу?
5. На яких роботах працівникам видається спецодяг та інші засоби індивідуального захисту?
6. Чи має право адміністрація стягувати шкоду з працівника, який втратив спецодяг?
7. Назвіть норми перенесення і переміщення вантажів, встановлені для жінок і молоді.
8. Який існує порядок проведення розслідування нещасних випадків на виробництві?
9. Які спеціальні правила з охорони праці встановлені жінкам-матерям?
10. До якої відповідальності можна притягувати посадових осіб за недотримання правил охорони праці?

***Теми для написання рефератів***

1. Охорона праці в контексті розбудови громадянського суспільства.
2. Правові проблеми в сфері забезпечення безпеки працюючих та шляхи їх вирішення.
3. Співвідношення понять «охорона праці», «техніка безпеки», «виробнича санітарія» у трудовому праві.
4. Напрямки правового регулювання охорони праці в конвенціях МОП.
5. Правове регулювання охорони праці в Російській Федерації.

## ***Задачі***

### ***Задача № 1***

У травні 2013 р. на території муніципального унітарного підприємства «Торговий комплекс «Ринок» під час проведення перевірки витрачання електроенергії (зняття показань лічильників електроенергії) отримав виробничу травму контролер організації «Енергозбут» Власов.

Хто повинен розслідувати цей нещасний випадок: ринок, на території якого він стався, або «Енергозбут», працівник якого отримав травму?

### ***Задача № 2***

Токарю Панкратову оголошено догану за роботу на верстаті без захисних окулярів, а слюсарю Нестерову - за відмову від проходження медичного огляду. Через три дні Панкратов знову був помічений працюючим без окулярів, а слюсар Нестеров відмовився проходити медогляд. Адміністрація звільнила їх за систематичне порушення трудової дисципліни.

Чи правильно вчинив роботодавець?

### ***Задача № 3***

Хімік-аналітик Соболева двічі зобов'язувалася пройти інструктаж з правил роботи з реактивами, що тільки-но надійшли в лабораторію. Вона без поважних причин на інструктаж не з'явилася, за що роботодавець оголосив їй догану. Наступного дня після стягнення при змішуванні реактивів у Соболевої в руках розірвалася колба, і вона отримала тяжкі опіки.

Чи несе роботодавець відповідальність за цей нещасний випадок?

### ***Задача № 4***

Монтажник Валькович неодноразово порушував вимоги інструкції з охорони праці. Одного разу начальник будуправління, побачивши, що Валькович при розбиранні риштувань на третьому поверсі будинку не користується монтажним поясом, оголосив йому догану за незабезпечення виконання правил з охорони праці. Валькович настоював, що він не порушував трудової дисципліни.

Чи правомірні дії начальника?

### ***Задача № 5***

Громадянин Приходько Р.Я. вирішив влаштуватися на роботу до роботодавця Ничипоренка на підприємство. Роботодавець при укладенні трудового договору попередив працівника, що той буде працювати на роботі зі шкідливими умовами праці, але на жаль Ничипоренко не в змозі забезпечити його лікувально-профілактичним харчуванням, через те, що це недержавне підприємство. Хіба що за зниженими цінами.

Чи правомірні дії роботодавця?

**Тестові завдання****1. Складовими елементами охорони праці є система:**

- А) санітарно-гігієнічних заходів;
- Б) соціально-економічних заходів;
- В) правових норм з охорони праці;
- Г) організаційно-технічних заходів;
- Д) лікувально-профілактичних заходів.

**2. Система норм з охорони праці поділяється на такі норми:**

- А) загального і особливого характеру;
- Б) загального і спеціального характеру;
- В) загального і індивідуального характеру;
- Г) загального і локального характеру;
- Д) прикладного та обов'язкового характеру.

**3. Норми охорони праці поширюються:**

- А) на всю територію України;
- Б) на окремі підприємства, організації;
- В) на відповідних працівників;
- Г) на окремі галузі промисловості;
- Д) правильні всі перераховані випадки.

**4. Суб'єктами інституту охорони праці є:**

- А) працівники та прирівняні до них громадяни України;
- Б) іноземні громадяни та особи без громадянства;
- В) юридичні та фізичні особи як наймачі робочої сили;
- Г) усі сторони трудового договору.

**5. Систему законодавства про охорону праці складають:**

- А) Закон України «Про охорону праці»;
- Б) Кодекс законів про працю України;
- В) Основи законодавства України про охорону праці;
- Г) спеціальні норми права: положення, правила, інструкції;
- Д) колективний договір підприємства;
- Е) правила з техніки безпеки;
- Є) правильні всі перераховані випадки.

**6. Основними принципами інституту охорони праці є:**

- А) пріоритет життя і здоров'я працівників;
- Б) соціальний захист і встановлення єдиних нормативів;
- В) координація діяльності державних органів з іншими;
- Г) міжнародне співробітництво.

**7. Спеціальні права на охорону праці мають:**

- А) працюючі жінки, неповнолітні та інваліди;
- Б) тимчасові та сезонні працівники;
- В) тільки працівники, зайняті на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці;
- Г) працюючі за організованим набором;
- Д) особи, зайняті на громадських роботах.

**8. Права працівників на охорону праці стосуються:**

- А) умов трудового договору;
- Б) зобов'язання власника поінформувати працівника під розписку про умови праці та про пільги й компенсації за роботу в таких умовах;
- В) заборони власникові укладати трудовий договір на роботу, протипоказану працівникові.

**9. Право на соціальне страхування охоплює:**

- А) обов'язковість соціального страхування;
- Б) надання пільг і компенсацій;
- В) безплатне забезпечення працівників індивідуальними засобами захисту;
- Г) компенсацію шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

**10. Охорона праці під час роботи включає права працівників:**

- А) на створення належних умов праці;
- Б) на відмову від роботи;
- В) на середній заробіток і на розірвання трудового договору;
- Г) на легшу роботу за станом здоров'я, збереження місця роботи;
- Д) на обов'язкове надання додаткової відпустки.

**11. Охорона праці жінок забезпечується:**

- А) заборонаю їх праці на важких і небезпечних роботах;
- Б) встановленням переваги у зв'язку з материнством (додаткові відпустки, неповний робочий час);
- В) закріпленням додаткових компенсацій за надурочні роботи.

**12. Забезпечувати безпечні умови праці зобов'язані:**

- А) власник (або його уповноважений);
- Б) власник і виборний орган первинної профспілкової організації;
- В) власник, трудовий колектив, профспілковий орган.

**13. Обов'язки працівника з питань охорони праці:**

- А) знати і виконувати норми з охорони праці;
- Б) уміти користуватися засобами колективного захисту;
- В) проходити періодичні медичні огляди;
- Г) розписуватися в журналі інструктажів;
- Д) вживати заходів щодо усунення загрози своєму життю і здоров'ю.

**14. Медичний огляд проводиться обов'язково:**

- А) при прийнятті на роботу осіб, молодших 18 років;
- Б) при прийнятті працівників на роботу з шкідливими умовами праці;
- В) при прийнятті на керівну посаду;
- Г) при прийнятті на посаду електрика.

**15. Періодичні медогляди проводяться:**

- А) для працівників віком до 21 року;
- Б) для всіх працюючих на підприємствах виробничої сфери;
- В) для працівників віком до 23 років.

**16. За порушення працівником правил з охорони праці до нього може бути застосовано:**

- А) дисциплінарну відповідальність;
- Б) кримінальну відповідальність;
- В) заходи громадського впливу;
- Г) матеріальну відповідальність;
- Д) моральну відповідальність.

**17. До засобів індивідуального захисту працівників належать:**

- А) захисні окуляри;
- Б) респіратор, спецодяг і спецвзуття;
- В) лікувально-профілактичне харчування;
- Г) молоко як нейтралізатор шкідливого впливу;
- Д) підсолена вода.

**18. Переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я:**

- А) здійснюється на розсуд власника;
- Б) можливе тільки за згодою працівника;
- В) здійснюється без згоди працівника.
- Г) належить до обов'язків працівника.

**19. Періодичні медичні огляди обов'язково проводяться для:**

- А) водіїв усіх транспортних засобів;
- Б) осіб, які працюють на роботах з важкими умовами праці;
- В) неповнолітніх;
- Г) вчителів;
- Д) усіх зазначених осіб.

**20. Кошти на заходи з охорони праці:**

- А) виділяються та цільово використовуються в установленому законом порядку;
- Б) використовуються в порядку, визначеному колективним договором;
- В) використовуються на розсуд власника.

**21. За спецодяг і спецвзуття можна отримати компенсацію:**

- А) компенсація законом заборонена;
- Б) можна за угодою сторін;
- В) так, якщо працівник придбав їх за свої кошти;
- Г) так, якщо старий одяг ще не зношений, а можна отримувати новий.

***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. - 2013. - № 34-35. – Ст. 458.
4. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року (в редакції від 21.11.02) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2694-12>.
5. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 року // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 4. – ст. 19.
6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 46. – ст. 403.
7. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 роки: Розпорядження КМУ від 31.08.2011 № 889-р // Офіційний вісник України. - 2011. - № 72. – Ст. 2717.
8. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства: Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 № 55 // Офіційний вісник України. – 2007. - № 26. - стор. 127. – ст. 1069.
9. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15 // Офіційний вісник України. – 2005. - № 8. - стор. 188. – ст. 455.
10. Амелічева Л. Проблеми формальної визначеності права працівника на безпеку праці / Амелічева Л. // Юридична Україна. – 2010. - № 10. – с. 88-93.
11. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
12. Гогіташвілі Г. Г., Лапін В. М. Основи охорони праці: Навч. посіб. – 4-те вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2008. – 302 с.
13. Грибан В. Г., Негодченко О. В. Охорона праці: навч. посібник (для студ. вищ. навч. закл.) / В.Г. Грибан, О.В. Негодченко – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 280 с.

14.Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

15.Дрозд І., Дрозд М., Семко О. Втрати держави внаслідок виробничого травматизму зі смертельними наслідками / Дрозд І., Дрозд М., Семко О. // Україна: аспекти праці. – 2006. - № 5. – с. 23-29.

16.Івчук Ю.Ю. Медичний огляд працівників як умова забезпечення безпечних і здорових умов праці / Ю.Ю. Івчук // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. – 2012. – С. 106-111.

17.Караченцев С.Ю. Про участь роботодавця у розслідуванні професійних захворювань / С.Ю. Караченцев // Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 226-229.

18.Коляда Т. А. Правове регулювання охорони праці // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – с. 202-205.

19.Мірошніченко О. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі / Мірошніченко О. // Юридична Україна. – 2009. - № 1. – с. 78-81.

20.Мірошніченко О.А. Правове регулювання охорони праці працівників на сучасному етапі / О.А. Мірошніченко // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 204-208.

21.Реус О.С. Правові проблеми в сфері забезпечення безпеки працюючих та шляхи їх вирішення / О.С. Реус // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 208-212.

22.Романенко Н. В. Особливості вдосконалення навчання з питань охорони праці в Україні / Романенко Н. В. // Проблеми охорони праці в Україні: Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 18. – с. 53-58.

23.Селецький О. В. Причини виробничого травматизму та заходи щодо їх попередження й усунення // Вісник Чернігівського державного інституту права,



соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки). – Чернігів: Чернігівський державний інститут прав, соціальних технологій та праці, 2011. - № 1. – С. 66-69.

24.Селецький О. В. Проблеми правового регулювання безпечних і нешкідливих умов праці // Проблеми правового забезпечення інтересів суб'єктів трудового права в умовах реформування трудового законодавства: Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції, 30 вересня-1 жовтня 2011 року / За ред. к.ю.н., доц. А.В. Андрушко, к.ю.н. О.А. Ситницької. – Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2011. – С. 179-181.

25.Смірнова О.О. Охорона праці як інститут сучасного трудового права / О.О. Смірнова // Соціальне право України: науковий збірник / Черніг. держ. технолог. ун-т, 2012. – № 1 (1). - С. 122-129.

26.Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник / Л. А. Сыроватская. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юристъ, 1998. - 549 с.

27.Таран О. Особливості дослідження особи, яка вчинила порушення вимог законодавства про охорону праці / Таран О. // Вісник прокуратури. – 2010. - № 10. – с. 115-118.

28.Трудове право України. Академічний курс : підручник / А. Ю. Бабаскін та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. - К. : А.С.К., 2004. - 608 с.

29.Чистолінова О.С. Охорона праці в контексті розбудови громадянського суспільства / О.С. Чистолінова // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. – 2012. – С. 64-66.

30.Чистолінова Е.С., Реус Л.Е. Проблемы охраны труда в современном мире / Чистолінова Е.С., Реус Л.Е. // Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 199-201.

31.Хныкин Г.В. Правовые проблемы охраны труда и защиты интересов российских работников / Г.В. Хныкин // Проблеми правового забезпечення інтересів суб'єктів трудового права в умовах реформування трудового законодавства: Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції, 30 вересня-1 жовтня 2011 року / За ред. к.ю.н., доц. А.В. Андрушко, к.ю.н. О.А. Ситницької. – Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2011. – С. 24-28.

## **Семінарське заняття № 20**

### **на тему: Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю**

#### ***План заняття***

1. Поняття та зміст нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.
2. Принципи та методи здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.
3. Основні види нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.
4. Система органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.
5. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.
6. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю.

#### ***Контрольні питання***

1. Дайте визначення нагляду за дотриманням законодавства про працю.
2. У чому полягає зміст нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю? Розмежуйте їх.
3. Назвіть види контролю, який здійснюється на підприємствах, в установах, організаціях.
4. Які органи здійснюють державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці?
5. Які є основні методи роботи при здійсненні нагляду за охороною праці?
6. Назвіть повноваження профспілкових органів при здійсненні ними контролю за дотриманням законодавства про працю.
7. Яка відповідальність настає за порушення законодавства про працю та охорону праці?
8. Які види юридичної відповідальності наступають за порушення норм трудового права?

#### ***Теми для написання рефератів***

1. Юридична відповідальність за порушення законодавства про працю й охорону праці
2. Нормативно-правове забезпечення проведення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні.
3. Міжнародно-правове регулювання контролю за охороною праці та дотриманням трудового законодавства.
4. Сучасний стан державного нагляду за додержанням законодавства про працю: проблеми, перспективи розвитку.
5. Роль трудових колективів у здійсненні громадського контролю за додержанням законодавства про працю.
6. Сучасний стан громадського контролю за додержанням законодавства про працю в Україні: проблеми та перспективи розвитку.
7. Загальна характеристика положень Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 р. про інспекцію праці у промисловості й торгівлі.

8. Загальна характеристика положень Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві.

### *Задачі*

#### *Задача № 1*

У ВАТ «Агроном» органами прокуратури виявлені наступні порушення трудового законодавства:

- відсутній графік відпусток;
- не ведеться належний облік робочого часу (відсутня система табелювання робочого часу);
- зафіксовані випадки несвоєчасної виплати заробітної плати.

Які заходи прокурорського реагування вправі застосувати органи прокуратури? У якому порядку можуть бути піддані адміністративній відповідальності винні особи в зазначених вище порушеннях ?

#### *Задача № 2*

Державний інспектор з охорони праці, виявивши в організації грубі порушення правил охорони праці, в результаті яких мали місце нещасні випадки, прийняв наступні рішення:

- 1) заборонити роботи на ділянці гарячого лиття, де загазованість повітря в 1,5 рази вище допустимих меж;
- 2) усунути від роботи працюючих за комп'ютером операторів Горбункову і Жорову, так як вони надали довідки про вагітність;
- 3) вимагати від роботодавця звільнення інженера з техніки безпеки як такого, що не відповідає займаній посаді.

Чи правомірні дії державного інспектора праці?

#### *Задача № 3*

При перевірці умов праці жінок і підлітків у АТ «Львівські солодощі» інспектор з охорони праці Держінспекції праці встановив, що на складі готової продукції порушуються правила щодо граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками та неповнолітніми.

Які заходи може вжити інспектор у зв'язку з встановленими порушеннями?

### *Тестові завдання*

**1. Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюється:**

- А) Міністерством соціальної політики України;
- Б) Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами;
- В) роботодавцем;
- Г) професійною спілкою.

## **2. Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:**

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

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

В) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки;

Г) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки;

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

Е) роботодавець;

Є) Служба безпеки України;

Ж) трудовий колектив;

З) усі варіанти вірні.

## **3. Органи державного нагляду за охороною праці:**

А) не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні;

Б) залежать від господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм підзвітні і підконтрольні.

## **4. Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють:**

А) Державна інспекція праці;

Б) місцеві державні адміністрації;

В) професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників;

Г) уповноважена найманими працівниками особа (у разі відсутності професійної спілки на підприємстві).

## **5. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони обираються:**

А) на підприємствах, де немає професійної спілки;

Б) на підприємствах, де роль професійної спілки не значна;

В) незалежно від наявності професійної спілки на підприємстві.

**6. Розрізняють наступні види контролю в залежності від органів, які його здійснюють:**

- А) державний;
- Б) відомчий;
- В) позавідомчий;
- Г) громадський.

**7. За порушення норм трудового права можуть наступати наступні види юридичної відповідальності:**

- А) дисциплінарна;
- Б) матеріальна;
- В) цивільно-правова;
- Г) адміністративна;
- Д) кримінальна;
- Е) моральна.

**8. Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується:**

- А) Президентом України через Прем'єр-міністра України;
- Б) Кабінетом Міністрів України через Міністра надзвичайних ситуацій України;
- В) Верховною радою України;
- Г) Генеральним прокурором України;
- Д) Службою безпеки України.

**9. Державну інспекцію України з питань праці очолює Голова, який призначається на посаду та звільняється з посади:**

- А) Президентом України за поданням Прем'єр-міністра України, внесеним на підставі пропозицій Міністра соціальної політики України;
- Б) Прем'єр-міністром України за поданням Міністра соціальної політики України;
- В) Міністром соціальної політики України за поданням Президента України.

**10. Які з наведених тверджень не відповідають чинному законодавству?**

А) у разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;

Б) нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють уповноважені органи, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу;

В) чисельність уповноважених з питань охорони праці на підприємстві не повинна перевищувати 25 осіб.

**11. Комісія з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації створюється на підприємстві, в установі, організації будь-якої форми власності та виду діяльності з кількістю працюючих, як правило:**

- А) 50 і більше осіб;
- Б) 100 і більше осіб;
- В) 150 і більше осіб;
- Г) 200 і більше осіб.

**12. У сфері здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю профспілки та їх об'єднання мають право:**

А) вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;

Б) залучати аварійно-рятувальні служби і підрозділи центральних та місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій усіх форм власності до проведення заходів із попередження та ліквідації надзвичайних ситуацій;

В) брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій;

Г) на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці;

Д) брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них.

**13. Державна інспекція ядерного регулювання України відповідно до покладених на неї завдань:**

А) здійснює державний нагляд за дотриманням законодавства, умов виданих документів дозвільного характеру, норм, правил і стандартів з ядерної та радіаційної безпеки, фізичного захисту ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання, обліку та контролю ядерних матеріалів та інших джерел іонізуючого випромінювання;

Б) здійснює нагляд за технічним станом, режимами експлуатації та рівнем аварійної готовності систем (елементів), важливих для безпеки атомної електростанції, кваліфікацією та діями персоналу атомної електростанції, що забезпечує її ядерну та радіаційну безпеку, а також за реалізацією заходів, спрямованих на запобігання аварії у процесі виробництва і використання джерел іонізуючого випромінювання, на ядерних установках, об'єктах, призначених для поводження з радіоактивними відходами, та уранових об'єктах, на забезпечення готовності підприємств, установ і організацій до ліквідації її наслідків;

В) здійснює нагляд за службовим розслідуванням радіаційних аварій та веде облік таких аварій;

Г) застосовує в межах своїх повноважень примусові заходи до юридичних і фізичних осіб у разі порушення ними законодавства, умов виданих документів дозвільного характеру, норм, правил і стандартів з ядерної та радіаційної безпеки, вимог фізичного захисту ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання, обліку та контролю ядерних матеріалів та інших джерел іонізуючого випромінювання;

Д) здійснює контроль за тимчасовим зберіганням радіоактивних відходів їх виробниками понад установлені особливими умовами ліцензії строк;

Е) Усі варіанти вірні.

**14. Відповідно до ст. 263 КЗпП України місцеві державні адміністрації і ради у межах відповідної території:**

А) здійснюють нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян;

Б) забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

В) формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;

Г) здійснюють контроль за додержанням нормативних актів про охорону праці.

**15. Професійна спілка це:**

А) примусова неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання);

Б) добровільна прибуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання);

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

**16. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки створюються з метою:**

А) здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки;

Б) одержання прибутку підприємством, установою, організацією;

В) постійної координації господарської діяльності підприємства, поглиблення спеціалізації і розвитку кооперації виробництва, організації спільних рішень на засадах об'єднання фінансових і матеріальних ресурсів з роботодавцем для задоволення власних потреб або виробництва продукції, робіт, послуг для реалізації третім особам;

Г) усі варіанти вірні.

**17. Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів тягне за собою накладення штрафу:**

- А) від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- Б) від ста до стоп'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- В) двісті неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- Г) триста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

**18. Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого:**

А) карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого;

Б) карається позбавленням волі на строк від трьох до дванадцяти років;

В) карається штрафом від трьохсот до семисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк від двох до п'яти років, або позбавленням волі на той самий строк;

Г) карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

**19. Громадський інспектор з охорони праці має право:**

А) безперешкодно і в будь-який час проводити перевірки - з питань, що належать до його компетенції, брати участь у роботі відповідних комісій;

Б) вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках тощо у разі загрози життю чи здоров'ю працівників;

В) одержувати від роботодавця, посадових осіб і працівників необхідні документи й пояснення з питань охорони праці, вносити роботодавцю (відповідному керівникові) обов'язкові для розгляду подання з цих питань та одержувати від нього аргументовану відповідь;

Г) порушувати перед роботодавцем питання про притягнення до відповідальності посадових та інших осіб, які не додержуються вимог законодавства про охорону праці, а також про матеріальне й моральне заохочення працівників, які беруть активну участь і виявляють ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці;

Д) усі варіанти вірні.



**20. Держгірпромнагляд України для виконання покладених на неї завдань має право в установленому порядку:**

А) безперешкодно здійснювати заходи державного нагляду суб'єктів господарювання, а також об'єктів виробництва фізичних осіб у присутності роботодавця або його представника з питань додержання законодавства, що належать до її компетенції;

Б) визначати обсяги та періодичність проведення заходів державного нагляду (контролю) у межах компетенції;

В) здійснювати комплексні перевірки за участю інших органів державного нагляду;

Г) Притягати у межах компетенції до кримінальної відповідальності посадових осіб, працівників і громадян за порушення трудового законодавства;

Д) усі варіанти вірні.

***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – Ст. 375.

3. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. - 2013. - № 34-35. – Ст. 458.

4. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року (в редакції від 21.11.02) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2694-12>.

5. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 року // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 4. – ст. 19.

6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 46. – Ст. 403.

7. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. -1991. - № 53. – Ст. 793.

8. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 р. Відомості Верховної Ради України. -1994. - № 27. – Ст. 218.

9. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 408/2011 // Офіційний вісник Президента України. - 2011. - № 10. – Ст. 561.

10. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 386/2011 // Офіційний вісник Президента України. - 2011. - № 9. – Ст. 539.

11. Про Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 403/2011 // Офіційний вісник Президента України. - 2011. - № 10. – Ст. 556.

12. Про Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 400/2011 // Офіційний вісник Президента України. - 2011. - № 10. – Ст. 553.

13. Деякі питання Державної служби України з надзвичайних ситуацій: Указ Президента України від 16.01.2013 р. № 20/2013 // Офіційний вісник Президента України. - 2013. - № 2. – Ст. 63.

14. Абрамова О.В. Коршунова Т.Ю. Правовые проблемы организации надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике / Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. – Труды ВЮЗИ № 60. – Москва. – 1995

15. Бабкова В.С. Организационно-правовые проблемы контроля в прокурорской деятельности. - Х.: Легас, 2001. – 176 с.

16. Бакаев Д. М. Вопросы повышения эффективности прокурорского надзора: Учеб. пособие. - Харьков, 1993. – 316 с.

17. Баклан О. Контрольна наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання // Право України. – 2000. - № 10. – с. 69.

18. Біла Г.М. Діяльність інспекцій праці за кордоном: досвід для України / Г.М. Біла // Публічне управління: теорія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х. : Вид-во “ДокНаукДержУпр”, 2011. – № 3 (7). – С. 122-126.

19. Біла Г. Проблеми реалізації державної політики нагляду за дотриманням законодавства про працю / Г. Біла // Публічне управління: теорія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х. : Вид-во “ДокНаукДержУпр”, 2012. - № 1(9). – С. 135-139.

20. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860с.

21. Голощапов С.А. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с Основным законодательством Союза ССР и союзных республик о труде. – “Труды ВЮЗИ”. – т. XXIV. – Москва. – 1972.

22. Горшенев В.М., Шахов И.Б. Контроль как правовая форма деятельности. – М.: Юрид. лит-ра, 1987. – 175с.

23. Гусаров В., Руденко М. Контролюючі органи і прокурорський нагляд. // Право України. – 1995. – № 1. С. 17.

24. Данилова В. Державний нагляд у сфері праці // Справочник кадровика. – 2005. - № 20. - С. 33-36.

25. Денисова Е. Э. Прокурорский надзор за соблюдением прав граждан на безопасные условия труда: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.11 / Денисова Елена Эдуардовна. – М., 2001. – 158 с.

26. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підруч. – К.: Юрінком, 2009. – 624с.

27. Журавська І. Працезохоронні перевірки роботодавців: процедура і санкції. // Бізнес. - 2006.- № 48. – 27 листопада.

28. Замченко А. О. Принципи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.

юрид. наук: спец.12.00.05 / А. О. Замченко; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2008. – 20 с.

29.Зверев А.Д. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о труде. – Москва. – Юрид.лит. – 1977

30.Иванов С.А. Контроль за применением международных норм о труде и его проблемы //Государство и право”. – 1997. - № 7

31.Коняхин Л.Г. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.- М.: Юрид. лит., 1982. – 218 с.

32.Красноокий О. Ще раз про співвідношення державного контролю і прокурорського нагляду // Право України.- 1998.- №3.- С. 87-91.

33.Куральов С.П. Чи порушують на місцях трудове законодавство. // Праця і зарплата. - 1998.- № 17. - С.1-2.

34.Лось В. Додержання трудових прав працівників - запорука соціального спокою в колективі.// Справочник кадровика. – 2006. - № 7. - С. 5- 6.

35.Мельник А. С. Нагляд та контроль за дотримання трудового законодавства в Україні / А. С. Мельник // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 640–644.

36.Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудоових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): Автореф. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення – Харків, 2005. – 17 с.

37.Панасюк О.Т. Контроль та нагляд як функція трудового права / О.Т. Панасюк // Право України. – 2007. – № 2. – С. 108–112.

38.Панасюк О. Правове регулювання локальної контрольно-наглядової діяльності // Право України. – 2008. – № 2. – С. 90–94.

39.Попович Є. М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Попович Є. М. – Х, 2003. – 192 с.

40.Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підруч. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво “ФІНН”, 2009. – 728с.

41.Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. для студ. юрид. вищ. навч. закл. України. — Х. : ХНПУ, 2006. — 264с.

42.Ріхтховен, фон В. Інспекція праці: Введення в професію. – Женева, Міжнародне бюро праці, 2002. – 411с.

43.Ротань В.Г., Зуб І. В, Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Восьме видання.- К.:2007. -. 943 с.

44.Соловьев А. Охрана труда на малых предприятиях под контроль местного самоуправления // ”Человек и труд”. – 1998. - № 10.

45.Чудовський В. І. Громадський контроль за додержанням законодавства по забезпеченню належних, безпечних і здорових умов праці / В. І. Чудовський // Форум права. –2011. – № 4. – С. 807–812.

46.Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: Автореф. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” – Харків, 2004. – 18 с.

**Семінарське заняття № 21**  
**на тему: Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення**

***План заняття***

1. Поняття трудових спорів та причини їх виникнення.
2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.
3. Комісія з трудових спорів: поняття, склад, повноваження.
4. Розгляд трудових спорів у судовому порядку.

***Контрольні питання***

1. Розкрийте поняття трудових спорів, охарактеризуйте їх за видами.
2. Назвіть причини виникнення трудових спорів.
3. Які нормативні акти регулюють трудові процесуальні відносини щодо вирішення трудових спорів?
4. Який існує порядок створення комісії по трудових спорах та який порядок її роботи?
5. Які трудові спори розглядає КТС?
6. Який порядок розгляду трудових спорів можливий після прийняття Конституції України (1996 р.)?
7. Які трудові спори розглядаються безпосередньо судом?
8. Які строки встановлено для звернення в органи, що розглядають трудові спори?
9. З якого моменту виникає індивідуальний трудовий спір?

***Теми для написання рефератів***

1. Вдосконалення правового механізму регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів як елемент розбудови громадянського суспільства.
2. Проблеми самозахисту у трудовому праві.
3. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів за законодавством України та за кородоном.

***Задачі***

***Задача № 1***

Громадянин Іконов звернувся через 10 днів після звільнення його з роботи до суду з позовом до заводу про поновлення його на роботі на цьому ж заводі, оскільки підставою припинення трудового договору була ініціатива власника підприємства через прогул цього працівника. Іконов наголошував, що в нього є довідка від медичної установи, що саме в цей день він хворів і не зміг з'явитися на роботі. Суд відмовив у розгляді позову, мотивуючи тим, що такий спір повинен вирішуватися у них на місцевому рівні в комісії по трудовим спорам.

Чи правомірне рішення суду?

**Задача № 2**

Позивач Васильков, який працював токарем, звернувся до суду з проханням вирішити спірну ситуацію, яка склалася між ним і роботодавцем Стрільцем. Справа в тому, що Стрілець не забезпечував працівника належним спецодягом для виконання цієї роботи. Васильков звернувся до суду для вирішення цього спору, оскільки у них на підприємстві не сформована комісія по трудовим спорам. У ході розслідування виявилось, що працівник пред'являє вимоги минулорічної давності, тобто минув аж 1 рік з того дня, коли він дізнався про порушення свого права.

Чи може вплинути строк давності відомостей на розгляд і вирішення справи?

**Задача № 3**

Сімнадцятирічний робітник заводу Барило і двадцятирічний робітник того ж заводу Косаченко, студент вечірнього вузу, звернулися в КТС із заявою про незгоду з наданням їм щорічних відпусток за затвердженим графіком у травні. У заяві вони також вказували, що їх влаштовує надання відпустки в літній час.

Яка Ваша думка з даного питання? Обґрунтуйте рішення, яке має прийняти КТС.

**Задача № 4**

Марченко звернувся до суду і пред'явив позов до організації про поновлення на роботі, оскільки вважав своє звільнення неправомірним. Він пояснив, що 5 вересня 2012 року подав письмову заяву про звільнення за власним бажанням, але вже 10 вересня звернувся знову з письмовою заявою та повідомив, що відкликає свою заяву про звільнення. Однак йому відмовили, пославшись на те, що 9 вересня вже був виданий наказ про його звільнення згідно ст. 38 КЗпП України.

Яке рішення прийме суд?

**Тестові завдання****1. Трудові спори поділяються на такі види:**

- А) індивідуальні;
- Б) між членами трудового колективу;
- В) між колективами цехів;
- Г) колективні;
- Д) усі названі.

**2. Поняття визначення трудових спорів охоплює:**

- А) неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів суперечності;
- Б) сторони трудового спору;
- В) елементи позовного і непозовного характеру;
- Г) встановлений законом порядок розгляду;
- Д) зміст позовного характеру.

**3. Причини виникнення трудових спорів мають такий характер:**

- А) колективно-договірний;
- Б) суб'єктивний;
- В) організаційно-правовий;
- Г) організаційно-господарський;
- Д) організаційно-договірний;
- Е) індивідуально-прикладний.

**4. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори:**

- А) комісії по трудових спорах;
- Б) місцеві суди;
- В) незалежний посередник;
- Г) примирна комісія;
- Д) трудовий арбітраж;
- Е) Національна служба посередництва та примирення.

**5. За характером трудові спори поділяються на:**

- А) майнові та немайнові;
- Б) позовні й непозовні;
- В) позовні й процесуальні;
- Г) позовні й немайнові;
- Д) спірні та неспірні.

**6. За змістом та кількістю суб'єктів трудові спори поділяються на:**

- А) індивідуальні та масові;
- Б) індивідуальні та третейські;
- В) індивідуальні та колективні;
- Г) індивідуальні та дуетні.

**7. Принципи розгляду трудових спорів:**

- А) доступність і зручність;
- Б) колегіальність і швидкість розгляду;
- В) додержання законності та забезпечення виконання рішень;
- Г) всесторонність і доступність;
- Д) повнота і законність.

**8. Комісії по трудових спорах створюються на підставах, де:**

- А) працює 15 і більше чоловік;
- Б) працює 20 і більше чоловік;
- В) працює 30 і більше чоловік;
- Г) працює 50 і більше чоловік;
- Д) незалежно від кількості працюючих.

**9. Зі складу КТС обираються:**

- А) голова комісії по трудових спорах;

- Б) заступник голови комісії по трудових спорах;
- В) секретар комісії по трудових спорах;
- Г) бухгалтер комісії по трудових спорах;
- Д) судовий виконавець КТС;
- Е) усі перераховані особи.

**10. У складі КТС повинно бути:**

- А) порівно представників роботодавця і трудового колективу;
- Б) більше представників трудового колективу;
- В) більше представників роботодавця;
- Г) не має значення.

**11. Суд у розгляді трудового спору може бути:**

- А) другою інстанцією після КТС;
- Б) тільки першою інстанцією для сторін трудових правовідносин;
- В) органом примирення;
- Г) першою та другою інстанцією.

**12. Існують такі види строків щодо розв'язання трудових спорів:**

- А) звернення;
- Б) розгляду;
- В) виконання;
- Г) поновлення;
- Д) усі зазначені види.

**13. До непозовних спорів належать такі, що виникають з правовідносин:**

- А) щодо встановлення умов праці між профспілковим органом та власником;
- Б) трудових між працівником і власником;
- В) з питань підвищення кваліфікації;
- Г) з питань соціального страхування;
- Д) усіх перелічених.

**14. Працівник повинен звернутися до суду з причин незаконного звільнення за розглядом трудового спору протягом:**

- А) 14 днів;
- Б) одного місяця;
- В) двох місяців;
- Г) трьох місяців.

**15. Безпосередньо в суді розглядаються такі трудові спори:**

- А) працівників підприємств, де не обирається КТС;
- Б) працівників про поновлення на роботі;
- В) власників про компенсацію працівниками матеріальної шкоди;
- Г) у всіх зазначених випадках.

**16. Трудові спори розглядаються протягом:**

- А) семи днів у КТС і 10 — в суді;
- Б) десяти днів в КТС і в суді;
- В) семи днів у суді і в КТС;
- Г) 14 днів у КТС і суді.

**17. Рішення КТС приймається:**

- А) більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні КТС;
- Б) 60 відсотками голосів присутніх;
- В) не менше як двома третинами присутніх на засіданні КТС.

**18. Виконання рішення КТС здійснюється:**

- А) добровільно або примусово;
- Б) добровільно або за угодою сторін;
- В) тільки за угодою сторін;
- Г) тільки примусово.

**19. Безпосередньо в суді розглядаються трудові спори:**

- А) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення;
- Б) молодих спеціалістів, направлених на роботу;
- В) вагітних жінок, які мають дітей віком до трьох років, дитину-інваліда;
- Г) у всіх зазначених випадках.

**20. Індивідуальні трудові спори виникають лише між:**

- А) сторонами трудового договору;
- Б) сторонами колективного договору;
- В) власникомі окремою особою;
- Г) сторонами договору підряду.

**21. Рішення КТС виконується добровільно у строк:**

- А) триденний після закінчення десяти днів;
- Б) семиденний після закінчення семи днів;
- В) десятиденний після закінчення десяти днів;
- Г) триденний після закінчення семи днів.

**22. Якщо рішення КТС виконується примусово, то посвідчення:**

- А) подається працівникові;
- Б) має силу виконавчого листа;
- В) пред'являється до суду протягом одного місяця;
- Г) не видається в разі звернення до суду про вирішення трудового спору.



**23. У складі КТС повинно бути:**

- А) три особи;
- Б) п'ять осіб;
- В) парна кількість осіб;
- Г) непарна кількість осіб.

**24. В особливому порядку розглядаються трудові спори:**

- А) суддів і прокурорсько-слідчих працівників;
- Б) працівників навчальних і наукових закладів;
- В) працівників транспорту.

**25. На підставі пред'явленого посвідчення, рішення КТС примусово виконується:**

- А) судовим виконавцем;
- Б) суддею;
- В) прокуратурою;
- Г) правоохоронними органами;
- Д) виконавцем КТС.

**26. У зв'язку з невилплатою заробітної плати працівник може звернутися до суду протягом:**

- А) одного місяця;
- Б) двох місяців;
- В) трьох місяців;
- Г) без обмеження будь-яким строком.

**27. У зв'язку з оскарженням незаконно оголошеної догани працівник може звернутися до суду протягом:**

- А) одного місяця;
- Б) трьох місяців;
- В) шести місяців;
- Г) одного року.

***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
5. Андріїв В.М., Ізарова І.О. Трудові спори: навчальний посіб. /

Андріїв В.М., Ізарова І.О. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 236 с.

6. Бойко М. Д. Трудове право України: навч. посібник. Курс лекцій / Бойко М. Д. - К.: «Олан», 2002. – 335 с.

7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник / Болотіна Н. Б.- К.: Знання, 2008. – 375 с.

8. Грузінова Л.П. Трудові спори: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2002. – 104 с.

9. Давиденко Г. Зміни порядку розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. — 1992. — № 9. — С. 12—15.

10. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору // Вісник Верховного Суду України. - 1997. - № 3. - С. 35-36.

11. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Дмитренко Ю. П. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

12. Жигалкін П.І., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. - Х.: ФІНН, 2008. - 541с.

13. Коссак С. М. Вирішення трудових спорів судом. — Львів: Світ, 1998. — 32 с.

14. Коссак С. М. Підвідомчість суду трудових спорів. — Львів: Світ, 1998. — 24 с.

15. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / Лазор В. // Право України. - 2002. - № 7. - с. 89-94.

16. Маркіна Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю / Маркіна Т. // Право України. – 2002. - №2. – С. 53-57.

17. Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учеб. пособ. / В. Н. Толкунова. - 3 изд., перераб., и доп. — М.: Юрист, 1999. - 235 с.

18. Трудове право України: Академічний курс. Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та інші; За ред. П. Д. Пилипенка. - 2-е вид., перероб і доп. - К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006 - 544 с.

19. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика: Законодавство наводиться станом на 15 січня 2010 р. / В.А. Скоробагатько (упоряд.), М.І. Федішин (упоряд.). — К.: Істина, 2010. — 432 с.

20. Трудові спори: Навч. Посібник / За заг. ред. В.П. Пастухова. - К.: Магістр-XXI сторіччя, 2005. - 272 с.

21. Чаншиєва Г. І., Фадеєнко А. Ф. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин (окремі питання) // Право України. - 1998. - № 8. - С. 58-63.

22. Шумський П.В. Теоретико-правові проблеми вирішення трудових спорів (за чинним законодавством України) / П.В. Шумський // Юридичний вісник. – 2009. - № 3 (12). – С. 55-58.

23. Юшко А. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства // Право України. — 1998. — № 9. — С. 18—22.

**Семінарське заняття № 22**  
**на тему: Колективні трудові спори і порядок їх вирішення**

***План заняття***

1. Поняття і предмет колективного трудового спору (конфлікту).
2. Сторони колективного трудового спору.
3. Порядок утворення і вирішення колективного трудового спору примирною комісією.
4. Поняття та повноваження трудового арбітражу і незалежного посередника у вирішенні колективних трудових спорів.
5. Національна служба посередництва і примирення та її взаємодія із сторонами колективного трудового спору.
6. Страйк як спосіб вирішення колективних трудових спорів.

***Контрольні питання***

1. Визначте правовий статус Національної служби посередництва та примирення.
2. Який порядок розгляду колективних трудових спорів?
3. Які органи розглядають колективні трудові спори?
4. Назвіть випадки та порядок проведення страйку.
5. Назвіть випадки обмеження застосування страйку.
6. Чи може бути колективний трудовий спір переданий на вирішення до суду?
7. У яких випадках страйк буде визнаний незаконним?
8. Які наслідки участі працівників у страйку?
9. Яка відповідальність передбачається чинним законодавством за організацію страйку, визнаного судом незаконним?

***Теми для написання рефератів***

1. Право на страйк: міжнародні стандарти і національна юридична практика.
2. Негативні правові наслідки страйкового руху.
3. Примирні процедури з метою вирішення колективних трудових спорів у проекті Трудового кодексу України.
4. Страйк як спосіб захисту інтересів працівників: українське законодавство та зарубіжний досвід.

***Задачі***

***Задача № 1***

Працівники будинку культури селища Виноградів, що на Закарпатщині, вирішили оголосити страйк. Вони наполягали на поліпшенні умов праці, а саме забезпечення їхніми робочими місцями новітніми комп'ютерами. З вирішенням цього питання вони не зверталися ні в яку інстанцію перед цим.

Чи може бути проведений в даному випадку страйк?

### ***Задача № 2***

Між найманими працівниками та власником підприємства «Колос» виникли розбіжності щодо виконання колективного договору. Наймані працівники вирішили звернутися для вирішення спірної ситуації до примирної комісії, на що отримали відмову від даного органу.

Як ви вважаєте, чому примирна комісія відмовила у задоволенні вимог найманих працівників?

### ***Задача № 3***

Трудовий колектив Гідрографічної бази висунув на своїй конференції 10 березня вимоги про збільшення у зв'язку з інфляцією заробітної плати та її індексації. Ці вимоги розглядалися примирною комісією і трудовим арбітражем, але угоди по першому і другому питанню досягнуто не було.

На конференції 13 березня трудовий колектив прийняв рішення розпочати безстроковий страйк з 10 червня і попередив про це начальника бази 14 травня.

Начальник Гідрографічної бази звернувся до місцевого суду з позовом до страйкового комітету, створеного на конференції та уповноваженому трудовим колективом очолити страйк, про визнання страйку незаконним. Позивач посилався на те, що страйк спричинить призупинення роботи бази, через що будуть понесені великі збитки.

Яким чином може бути вирішений даний конфлікт ?

### ***Задача № 4***

Вантажники АТ "Фокус" зажадали від керівництва підвищити їм заробітну плату на 40%. Свої вимоги робітники виклали у письмовому вигляді, вказавши, що у разі відмови вони через два тижні оголошують страйк. Роботодавець відхилив вимоги бригади вантажників, і останні, оголосивши страйк, не вийшли на роботу. Роботодавець звільнив всіх членів бригади за прогул.

Чи законні дії роботодавця?

### ***Нормативні акти та рекомендована література***

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – ст. 227.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – ст. 397.
5. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98// Офіційний вісник України від 03.12.1998. – 1998.- № 46.- ст. 13.

6. Положення про примирну комісію: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року № 130 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0130299-08>.

7. Положення про посередника: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року № 133 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/?s=35&id=1709>.

8. Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 травня 2004 року № 71 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1047.1281.0>.

9. Положення про трудовий арбітраж: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року № 135 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1047.2453.0>.

10. Андріїв В.М., Ізарова І.О. Трудові спори: навчальний посіб. / Андріїв В.М., Ізарова І.О. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 236 с.

11. Єжель Л. І. Особливості перебігу колективного трудового спору (конфлікту) / Єжель Л. І. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. - 2002. - №6. - с. 42-44.

12. Жернаков В. Договірне регулювання соціально-трудових відносин / Жернаков В. // Вісник Академії правових наук України: Зб. наук праць. - 2000. - № 4. - с. 233-239.

13. Запара С. Генезис юридичного змісту поняття «колективні трудові спори (конфлікти)» / Запара С. // Право України. - 2003. - № 8. - с. 21-27.

14. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / Лазор В. // Право України. - 2002. - № 7. - с. 89-94.

15. Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): автореф., дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05/ Стадник М. П. — К., 1998. - 20 с.

16. Чанишева Г. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України / Чанишева Г. // Право України. - 2000. - №12. - с. 80-86.

17. Чанишева Г. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах / Чанишева Г. // Право України, - 2000. - №8. – с. 31- 34.

18. Чернадчук В. Класифікація колективних трудових спорів / Чернадчук В. // Підприємництво, господарство і право. – 2001. - №12. – с. 46-48.

19. Шевченко Д.В. Поняття, класифікація та порядок вирішення трудових спорів, конфліктів в Україні / Д.В. Шевченко // Часопис Київського університету права. – 2012. - № 2. – С. 239-241.

20. Яресько А. Розгляд колективних трудових спорів / Яресько А. // Право України. – 1998. - №8. – с. 101-103.

## 2.2 Перелік питань для самостійного вивчення

1. Функції трудового права України.
2. Гармонізація трудового права України із правом Європейського Союзу.
3. Наймана праця та її ознаки.
4. Ознаки та зміст трудового права.
5. Розмежування трудового права від суміжних галузей права.
6. Тенденції розвитку трудового права.
7. Поняття та види принципів трудового права України в умовах формування ринкової економіки.
8. Рівність прав і заборона дискримінації як принцип трудового права.
9. Соціальне партнерство як принцип правового регулювання трудових відносин.
10. Заборона дискримінації у проекті Трудового кодексу України.
11. Принцип змагальності як концептуальне підґрунтя регулювання трудових відносин.
12. Особливості трудових правовідносин.
13. Складний юридичний фактичний склад як додаткова підстава виникнення трудових правовідносин.
14. Обчислення строків виникнення і припинення трудових прав і обов'язків.
15. Правовий статус іноземців у трудовому праві.
16. Особливості правовідносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими.
17. Співвідношення понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог».
18. Тенденції становлення та розвитку соціального партнерства в Україні.
19. Форми соціального партнерства.
20. Основні принципи соціального діалогу.
21. Правовий статус Національної служби посередництва і примирення як суб'єкта соціально-партнерських відносин.
22. Моделі соціального партнерства.
23. Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу.
24. Органи соціального діалогу.
25. Завдання, функції та права Національної тристоронньої соціально-економічної ради.
26. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.
27. Процедура ведення колективних переговорів.
28. Неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів.
29. Врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів.
30. Гарантії та компенсації на період колективних переговорів.
31. Зміни і доповнення до колективного договору.
32. Контроль за виконанням колективного договору.
33. Відповідальність за ухилення від участі в колективних переговорах.
34. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору.
35. Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

36. Обмеження при прийнятті на роботу.
37. Особливості укладення трудового договору.
38. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.
39. Строки трудового договору.
40. Форми трудового договору.
41. Оформлення трудового договору.
42. Істотні умови трудового договору.
43. Судовий захист реалізації права на працю під час працевлаштування.
44. Трудовий договір з молодим спеціалістом.
45. Трудовий договір з працівником-мігрантом.
46. Порядок укладення трудового договору з роботодавцем—фізичною особою.
47. Тривалість робочого часу сумісників як суб'єктів трудового правовідношення.
48. Порядок та умови суміщення професій (посад).
49. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою.
50. Вихідна допомога при припиненні трудового договору.
51. Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору.
52. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою та без попередньої згоди виборного органу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).
53. Особливості підстав розірвання трудового договору з керівниками підприємств, установ, організацій за ініціативою власника або уповноваженого ним органу.
54. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.
55. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу.
56. Оплата відпусток.
57. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про відпустки та відповідальність за його порушення.
58. Співвідношення понять «гарантована заробітна плата» та «мінімальна оплата праці» в сучасних економічних умовах.
59. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців.
60. Практика виплати винагород за підсумками роботи за рік.
61. Правове регулювання оплати праці в конвенціях МОП.
62. Поняття компенсаційних виплат, їх види.
63. Тарифна система.
64. Гарантійні виплати і доплати.
65. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні.
66. Гарантії та компенсації працівникам у конвенціях МОП.
67. Компенсація за роботу в екстремальних кліматичних умовах.
68. Формування єдиного фонду оплати праці.

69. Специфіка матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах.
70. Зарубіжний досвід у питаннях матеріальної відповідальності.
71. Категорії осіб, з якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність.
72. Удосконалення законодавства про охорону праці неповнолітніх.
73. Охорона праці працівників, зайнятих у несприятливих умовах праці.
74. Гарантії реалізації права працівника на працю, що відповідає міжнародним стандартам безпеки і гігієни праці.
75. Практика відшкодування шкоди працівникам у разі ушкодження їхнього здоров'я або в разі їх смерті.
76. Стан охорони праці, виробничого травматизму і професійної захворюваності в Україні та інших державах.
77. Державне управління охороною праці.
78. Міжнародний досвід з питань забезпечення прав працівників на охорону праці.
79. Загальна характеристика законодавчої бази з питань гарантій прав працівників на охорону праці.
80. Права працівників на охорону праці при укладанні трудових договорів.
81. Права працівників на охорону праці під час роботи.
82. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці.
83. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкочувальними засобами.
84. Правовий статус Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України у сфері нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.
85. Правові засади діяльності Державної інспекції України з питань праці.
86. Державна санітарно-епідеміологічна служба України як суб'єкт здійснення нагляду і контролю за додержанням законодавства про охорону праці.
87. Роль Міністерства соціальної політики України у здійсненні наглядової діяльності за дотриманням трудового законодавства.
88. Порядок створення комісії по трудових спорах та порядок її роботи.
89. Узагальнення судової практики щодо розгляду трудових прав (за окремими категоріями справ).
90. Строки звернення до комісії по трудових спорах.
91. Порядок прийняття заяв працівника до комісії по трудових спорах.
92. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах.
93. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах.
94. Оскарження рішення комісії по трудових спорах.
95. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.
96. Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту).
97. Гарантії, що надаються незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.



## 2.3 Термінологічний словник

**1. Атестація працівників** - процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня;

**2. 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;

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

**4. Безстроковий трудовий договір** - звичайний трудовий договір між роботодавцем та найманим працівником, в якому не зазначається строк його дії;

**5. Вакансія** - вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа;

**6. Визначення розміру шкоди** - процедура встановлення вартості завданих збитків з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних обставин їх нанесення;

**7. Випробування при прийнятті на роботу** - встановлений сторонами трудового договору, в межах чинного законодавства України, термін, протягом якого перевіряється відповідність кваліфікації працівника займаній посаді;

**8. Вихідна допомога** - грошова сума, що виплачується працівникові в передбачених законом випадках підприємством (установою, організацією) при звільненні його з роботи;

**9. Відгул** - відпочинок, який надається працівникові як компенсація за роботу в неробочий час;

**10. Відпустка** - найтриваліший вид часу відпочинку, який передбачає тимчасове оплачуване або безоплатне звільнення роботодавцем працівника від виконання трудових обов'язків протягом встановленої законом або за угодою сторін кількості календарних днів із збереженням за ним місця роботи на цей період;

**11. Відсторонення від роботи** - тимчасове недопущення роботодавцем або безпосереднім керівником (адміністрацією) працівника до виконання ним своїх функціональних обов'язків із збереженням місця роботи, як правило, з одночасним зупиненням оплати праці у випадках, передбачених чинними нормативно-правовими актами (при появі на роботі у нетверезому стані, наркотичному чи іншому сп'янінні, при хворобі, небезпечній для оточуючих, за вимогою правоохоронних та інших уповноважених органів тощо);

**12. 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;

**13. Внутрішній трудовий розпорядок** - спеціальний порядок, який встановлюється всередині підприємства, установи, організації (де виконує функціональні обов'язки працівник) і який включає особливості взаємовідносин працівника і роботодавця, а також відносини між працівниками у процесі праці;

**14. Гарантійні виплати** - передбачені законом виплати грошових сум з метою запобігання втратам у заробітку працівника за час, коли він з поважних причин фактично був звільнений від виконання трудових обов'язків на постійному робочому місці;

**15. Гарантії трудових прав працівників** - 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;

**16. Джерела трудового права** - форми вираження правових приписів через нормативні акти як результат діяльності компетентних органів держави, які встановлюють чи санкціонують обов'язкові для сторін правовідносини, правові норми, що складають предмет трудового права, з метою соціального захисту його суб'єктів;

**17. Дисциплінарна відповідальність** - вид юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника, який здійснив дисциплінарний проступок, нести відповідальність за свої протиправні дії в межах стягнень, встановлених трудовим законодавством;

**18. Дисциплінарне звільнення** - організаційний захід, пов'язаний з розірванням з працівником, який порушує трудову дисципліну, трудових правовідносин;

**19. Дисциплінарне стягнення** - передбачена законом, дисциплінарними статутами чи положеннями про дисципліну міра впливу, яка застосовується роботодавцем чи вищестоящим органом до працівника за порушення трудової дисципліни;

**20. Дисциплінарний проступок** - протиправне винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством, колективним і трудовим договором чи контрактом трудових обов'язків, вчинене шляхом дії або бездіяльності;

**21. Догана** - вид стягнення, який є дисциплінарним заходом особистого немайнового характеру і полягає у негативній оцінці та засудженні поведінки працівника в трудовому колективі;

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

**23. Заохочення** - публічне визнання заслуг працівників і надання їм переваг у зв'язку з досягнутими успіхами в роботі;

**24. Зареєстрований 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;

**25. Заробітна плата** - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу;

**26. Зміст трудового договору** - сукупність визначених законодавством і сторонами умов, які встановлюють взаємні права й обов'язки сторін;

**27. Індивідуальні трудові спори** - не врегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем з питань застосування законодавчих та інших нормативно-правових актів про працю, або зміни умов трудового договору, інших угод про працю та переданих на розгляд компетентних з вирішення спорів органів відповідно до чинного законодавства;

**28. Кодекс законів про працю України** - систематизований законодавчий акт, що регулює сферу трудових та пов'язаних з ними суспільних правовідносин;

**29. Колективна угода** - строковий нормативно-правовий акт, який укладається між об'єднаннями роботодавців (підприємців) та об'єднаннями профспілок або іншими органами, уповноваженими працівниками, на державному, галузевому та регіональному рівнях стосовно встановлення основних засад і загальних принципів регулювання відносин у сфері трудового права, а також соціально-економічних інтересів працівників і власників, створюючи тим самим основу для розробки й укладення колективних договорів;

**30. Колективний договір** - локальний нормативний акт, який регулює трудові, виробничі, соціально-економічні відносини, що виникають між власником або уповноваженим ним органом і найманими працівниками конкретного підприємства; це форма їх співробітництва з метою досягнення соціальної згоди і прогресу;

**31. Колективні трудові спори** - розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин стосовно: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю та зачіпають інтереси всіх або групи працівників підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності;

**32. Компенсаційні виплати** - суми, які виплачуються працівникам зверх заробітної плати для компенсації підвищених витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків;

**33. Конкурентоспроможність працівника** - сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками;

**34. Контракт** - особлива форма трудового договору, у якому термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання трудового договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін;

**35. Контроль** - діяльність спеціальних органів і посадових осіб, які згідно з чинним законодавством перевіряють дотримання законодавства про працю як на підприємствах, в установах, організаціях, що безпосередньо їм підпорядковуються, так і на тих, які не перебувають у їх безпосередньому віданні, з правом втручання у внутрішньогосподарську діяльність;

**36. Матеріальна відповідальність** - встановлений чинним законодавством обов'язок відшкодувати матеріальні (моральні) збитки (шкоду), заподіяні винною стороною трудового договору або контракту (працівником чи роботодавцем) потерпілій стороні;

**37. Метод трудового права** - це сукупність прийомів і способів правового впливу на поведінку учасників трудових та пов'язаних з ними відносин, характер взаємодії між ними, які застосовують державні та інші уповноважені органи шляхом нагляду і контролю під час існування цих відносин та визначаються правові засоби впливу в разі порушення наданих прав і обов'язків;

**38. Молодий працівник** - громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування;

**39. Молодіжні трудові загони** - тимчасові формування, створені з метою забезпечення вторинної зайнятості молоді у вільний від навчання час;

**40. Молодіжні центри праці** - спеціалізовані державні установи, які створюються з метою вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перенавчання та підвищення кваліфікації молоді;

**41. Нагляд за охороною праці** - особлива правова форма правозастосовної діяльності шляхом реалізації захисної функції по додержанню законності в трудових правовідносинах, відповідності дій роботодавця приписам трудового законодавства;

**42. Надурочні роботи** - роботи понад встановлену тривалість робочого дня;

**43. Невідповідність займаній посаді** — це нездатність працівника внаслідок недостатньої кваліфікації, стану здоров'я чи з інших причин належним чином виконувати свої функціональні обов'язки, зазначені у трудовому договорі чи контракті;

**44. Незалежний посередник** - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення;

**45. Ненормований робочий день** - особливий режим робочого часу, який встановлюється для керівників, спеціалістів, державних службовців та осіб, праця яких за характером виконуваних ними функцій не завжди може бути обмеженою нормальною тривалістю робочого дня, не піддається точному обліку внаслідок специфіки роботи, а також для осіб, робочий час яких у зв'язку з особливостями організації їх праці розподіляється ними на свій розсуд;

**46. Неповна зайнятість** - зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку;

**47. Неповний робочий час** - законодавче або договірне зменшення загальновстановленої норми робочого часу з оплатою праці, що пропорційна відпрацьованому періоду або залежна від фактичного виробітку;

**48. Неформальне професійне навчання працівників** - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання;

**49. Нове робоче місце** - робоче місце, яке створене у зв'язку із створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника;

**50. Об'єднання організацій роботодавців** - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання;

**51. Облік робочого часу** - виявлення і фіксація виходів на роботу, отримання даних про фактично відпрацьований час кожним працівником;

**52. Обмежена матеріальна відповідальність** - обов'язок працівника покрити заподіяну підприємству шкоду у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку;

**53. Організації профспілки** - організаційні ланки профспілки, визначені статутом профспілки, що діють у межах повноважень, наданих статутом та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

**54. Організація охорони праці** - 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;

**55. Організація роботодавців** - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців;

**56. Особи працездатного віку** - особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку;

**57. 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;

**58. Первинна організація профспілки** - добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі;

**59. Переведення на іншу роботу** - доручення працівникові виконання роботи, не передбаченої в трудовому договорі, тобто такої, яка не відповідає його посаді, спеціальності, кваліфікації, або роботи, при виконанні якої змінюється

розмір заробітної плати, місцевість та інші істотні умови праці (за відсутності змін в організації виробництва і праці);

**60. Перше робоче місце** - місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби;

**61. Підсумований облік робочого часу** - фіксація робочого часу при режимі праці, коли тривалість щоденної роботи (робочої зміни) може відхилитися в певних межах від норми робочого дня, однак ця норма дотримується в середньому за певний період (календарний тиждень, місяць, квартал, розрахунковий рік);

**62. Підтвердження кваліфікації працівників** - процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації;

**63. Повна зайнятість** - зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором;

**64. Повна матеріальна відповідальність** - обов'язок працівника покрити заподіяну шкоду в межах повного розміру вартості матеріальних цінностей;

**65. Порядок укладення трудового договору** – це встановлена чинним законодавством процедура підписання та оформлення трудового договору;

**66. Посада** - визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень;

**67. 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);

**68. Правила внутрішнього трудового розпорядку** - локальний нормативно-правовий акт, який встановлює порядок виникнення, існування чи припинення трудових правовідносин між працівниками і роботодавцем або уповноваженим ним органом і окреслює їх повноваження на конкретному підприємстві, установі, організації;

**69. Працевлаштування** - комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю;

**70. Працездатні особи** - особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності;

**71. 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;

**72. Праця** - діяльність людини, сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичних та розумових затрат і мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей;

**73. Преміювання** - виплата працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів праці та їх заохочення;

**74. Примирна комісія** - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін;

**75. Принципи трудового права** - виражені в законодавстві про працю основи, керівні положення, що характеризують найсуттєвіші риси його змісту і внутрішню єдність правового регулювання суспільних правовідносин у сфері праці, а також визначають загальну спрямованість трудового права;

**76. Прогул** - відсутність без поважних причин працівника на роботі протягом робочого дня або залишення роботи без попередження власника чи безпосереднього керівника в тому числі більш як на три години (безперервно чи сумарно);

**77. Продуктивна зайнятість** - зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій;

**78. Простій** - зупинення роботи, спричинене відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами;

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

**80. 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;

**81. Профспілковий орган** - орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження;

**82. Профспілковий представник** - керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу;

**83. Режим робочого часу** - установлений законодавством або локальним нормативно-правовим актом порядок розподілу і використання робочого часу протягом доби, тижня, інших календарних періодів.;

**84. Ринок праці** - система правових, соціально-трудова, 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;

**85. Роботодавець** - юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

**86. Робоче місце** - місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту);

**87. Робочий час** - відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до чинного законодавства, колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку і графіка роботи повинен перебувати у визначеному йому місці й виконувати свої функціональні обов'язки, обумовлені трудовим договором;

**88. Розірвання трудового договору** - вольове ініціативне припинення договору у визначеному законодавством порядку однією із сторін трудових відносин чи третьою особою;

**89. Сезонні роботи** - роботи, які через природні та кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше шести місяців;

**90. Система оплати праці** - спосіб нарахування розмірів винагороди, належної виплати працівникам відповідно до витрат їх праці, її якісних і кількісних показників, в окремих випадках — кінцевих результатів;

**91. Система трудового права** - об'єктивно зумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених правових норм, які розподілені по різних структурних підрозділах і регулюють відокремлену сферу трудових і безпосередньо пов'язаних з ними суспільних відносин;

**92. Службове відрядження** - поїздка працівника за розпорядженням роботодавця на певний строк в іншу місцевість для виконання службового доручення поза місцем його основної роботи;

**93. 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.

**94. Соціальний захист у разі настання безробіття** - комплекс заходів, що передбачений загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття та законодавством про зайнятість населення;

**95. Страйк** - 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);

**96. Строк дії трудового договору** - певна тривалість (термін), на який він укладається (певний часовий період або до певного юридичного факту);

**97. Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні**, - зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа - підприємець, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» та інших актів законодавства;

**98. Суб'єкти трудового права** - учасники індивідуальних, колективних трудових та інших відносин, які є предметом трудового права і які на підставі



чинного законодавства наділяються суб'єктивними правами та відповідними обов'язками;

**99. Сумісництво** - зайняття працівником крім основної ще й іншої платної посади або виконання іншої регулярно оплачуваної роботи після завершення основної;

**100. Суміщення професій (посад)** - одночасне виконання роботи з декількох професій (спеціальностей) на одному й тому ж підприємстві чи в організації протягом робочого дня нормальної тривалості;

**101. Тарифна система** - сукупність визначених державою й тарифними угодами нормативів, що встановлюються для організації і планування оплати праці (залежно від її інтенсивності, складності та умов праці); тарифікації робіт; присвоєння розрядів робітникам, призначення на посади і регламентації праці службовців;

**102. Тарифна сітка** - шкала, що визначає співвідношення в оплаті праці різних груп працівників залежно від їх кваліфікації;

**103. Тарифна ставка** - розмір оплати праці певної складності на різних видах робіт за одиницю часу (година, день, місяць) залежно від кваліфікаційного розряду працівника;

**104. Трудова дисципліна** - система правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють повноваження сторін трудового договору, а також передбачають заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за неналежне виконання трудових обов'язків;

**105. Трудова книжка** - основний документ, який характеризує трудову діяльність робітників і службовців і за яким визначається трудовий стаж працівника при виході на пенсію;

**106. Трудова міграція** - переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи;

**107. Трудова функція працівника** – коло трудових прав та обов'язків працівника які встановлюються на основі роду трудової діяльності, професії, спеціальності, тощо;

**108. Трудове право** - сукупність зведених в систему правових норм, які регулюють суспільні трудові і пов'язані з ними відносини з приводу реалізації громадянами їх здатності до праці;

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

**110. 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, 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;

**111. Трудовий колектив** – добровільне організаційно самостійне об'єднання працівників, 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;

**112. Трудові правовідносини** - врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту з приводу участі працівника (робітника або службовця) в праці на підприємстві, установі чи організації. Це вольові суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права;

**113. Трудові спори** – неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці;

**114. Форма трудового договору** - зовнішнє вираження, оформлення і документальне фіксування змісту трудового договору;

**115. Функції трудового права** - основні напрями правового впливу на трудові та пов'язані з ними відносини, що визначають службове призначення трудового права в житті суспільства;

**116. Час відпочинку** - календарний період, протягом якого робітники та службовці звільняються від виконання своїх трудових обов'язків і можуть його використовувати на свій розсуд;

**117. 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;

**118. Чергування** - перебування працівника за розпорядженням адміністрації на підприємстві, в установі, організації в неробочий час (після закінчення робочого дня, у вихідний чи святковий день) як відповідального за порядок і для оперативного вирішення невідкладних питань;

**119. Член профспілки** - особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески;

**120. Юридичні факти в трудовому праві** — це передбачені чинним трудовим законодавством конкретні життєві обставини, з якими норми права пов'язують певні юридичні наслідки — виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин.