

**Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Чернігівська політехніка»
Навчально-науковий інститут права і соціальних технологій
Юридичний факультет
Кафедра трудового права, адміністративного права та процесу**

ТРУДОВЕ ПРАВО

**Методичні вказівки
до проведення семінарських занять та самостійної роботи
для здобувачів вищої освіти
спеціальності 262 Правоохоронна діяльність**

Обговорено і рекомендовано
на засіданні кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Протокол 3 від 27 жовтня 2020 р.

Трудове право. Методичні вказівки до проведення семінарських занять та самостійної роботи для здобувачів вищої освіти спеціальності 262 Правоохоронна діяльність/ Укл.: Литвиненко В.М. – Чернігів: НУ «Чернігівська політехніка», 2020. – 75 с.

Укладач: ЛИТВИНЕНКО ВАЛЕНТИНА МИКОЛАЇВНА, доцент кафедри трудового права, адміністративного права та процесу, кандидат юридичних наук, доцент

Відповідальний за випуск: ПУЗИРНИЙ В'ЯЧЕСЛАВ ФЕОДОСІЙОВИЧ
завідувач кафедри трудового права, адміністративного права та процесу, доктор юридичних наук, професор

Рецензент: КОЛОМІЄЦЬ НАТАЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА, завідувачка кафедри кримінального права та правосуддя, доктор юридичних наук, доцент

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	4
1 ОПИС ТА СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ.....	5
2 ТЕМАТИЧНА СТРУКТУРА ТА ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ПРОГРАМИ КУРСУ.....	8
3 ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ.....	17
4 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА.....	61
ДОДАТОК А- ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОКОНТРОЛЮ.....	68
ДОДАТОК Б - ПЕРЕЛІК ОРІЄНТОВНИХ ПИТАНЬ НА ЗАЛІК.....	73

ПЕРЕДМОВА

Дані методичні вказівки є навчальним посібником для проведення семінарських занять та підготовки самостійної роботи з дисципліни «Трудове право» для здобувачів вищої освіти, які навчаються на першому (бакалаврському рівні) за освітньою програмою “Правоохоронна діяльність”. Методичні вказівки включають такі частини: Опис та структура дисципліни; Тематична структура та основний зміст програми курсу; Плани семінарських занять; Рекомендовані джерела; Питання для самостійного вивчення та самоконтролю; Орієнтовні питання на залік.

У матеріали до семінарських занять включені питання, що передбачаються для обговорення на семінарі, ключові поняття, контрольні питання, які дозволяють здобувачам вищої освіти здійснити самоконтроль, додаткові дискусійні питання, питання на самостійне вивчення, задачі, зазначені теми для реферування та передбачені тестові завдання. Підготовка здобувачами вищої освіти виступів на семінарах, питань на самостійне вивчення, написання рефератів, проведення реферування здійснюється з метою залучення здобувачів вищої освіти до самостійної роботи над науковими та законодавчими джерелами з тим, щоб на підставі аналізу та узагальнення здобувачі вищої освіти мали змогу робити власні обґрунтовані висновки теоретичного та практичного характеру. На розгляд теоретичних питань та проведення дискусій час виділяється викладачем.

Крім розгляду теоретичних питань методичними вказівками передбачаються тестові завдання та задачі. Мета тестових завдань – забезпечити зручний контроль знань (наприклад, під час дистанційного навчання) як з боку самих здобувачів вищої освіти, так і з боку викладачів.

Підводячи підсумки семінарського заняття, викладач робить висновки, в яких зазначає правильну позицію при відповідях на теоретичні питання, робить висновок щодо правильності рішення тестових завдань або задач та загального рівня підготовки, оцінює відповіді та виступи здобувачів вищої освіти.

1 ОПИС ТА СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

Таблиця 1.1- Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 26 «Цивільна безпека»	Обов'язкова
Модулів – 1	Спеціальність 262 «Правоохоронна діяльність»	Рік підготовки:
Змістових модулів – 6		1
Загальна кількість годин –90		Семестр
Тижневих годин: аудиторних – 1,8 год.; самостійної роботи здобувача вищої освіти – 3,8 год.	Рівень вищої освіти: <i>Бакалавр</i>	2
		Лекції
		16 год.
		Семінарські
		14 год.
		Самостійна робота
		60 год.
		Індивідуальне завдання
Контрольна робота		
Вид контролю:		
		Залік

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної роботи становить:

у 2-ому семестрі – 1: 2.

Таблиця 1.2 - Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем		Кількість годин для денної форми навчання			
		Всього	У тому числі		
			Лек.	Прак.	Сам.роб.
1	2	3	4	5	6
Змістовий модуль 1. Загальні положення про трудове право як самостійну галузь права					
1	Предмет, метод, система, функції, джерела та принципи трудового права	4	1		3
2	Правовідносини у сфері трудового права	6	1	2	3
3	Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	5			5
	Разом за змістовим модулем 1	15	2	2	11
Змістовий модуль 2. Колективні договори й угоди. Трудовий договір					
4	Колективні договори й угоди	8	1		7
5	Поняття та види трудового договору	7	1	2	4
	Разом за змістовим модулем 2	15	2	2	11
Змістовий модуль 3. Припинення трудового договору					
6	Підстави та порядок припинення трудового договору	5	1		4
7	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника і третіх осіб	5	1		4
8	Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	5		2	3
	Разом за змістовим модулем 3	15	2	2	11
Змістовий модуль 4. Робочий час і час відпочинку					
9	Поняття робочого часу і його види	8	1		7
10	Поняття часу відпочинку і його види	7	1	2	4
	Разом за змістовим модулем 4	15	2	2	11
Змістовий модуль 5. Поняття оплати праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві					
11	Поняття оплати праці і її правове регулювання	3	1		2
12	Гарантійні і компенсаційні виплати	3	1	2	
13	Дисципліна праці. Трудовий розпорядок і його правове регулювання	3	1		2
14	Дисциплінарна відповідальність	3	1		2
15	Матеріальна відповідальність	3		2	1

	сторін трудового договору				
	Разом за змістовим модулем 5	15	4	4	7
Змістовий модуль 6. Поняття охорони праці. Порядок вирішення трудових спорів.					
16	Поняття охорони праці і її організація на підприємствах, в установах, організаціях	4	1		3
17	Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	4	1		3
18	Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення	3	1	2	
20	Колективні трудові спори і порядок їх вирішення	4	1		3
	Разом за змістовим модулем 6	15	4	2	9
	Усього годин за дисципліну	90	16	14	60

2 ТЕМАТИЧНА СТРУКТУРА ТА ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ПРОГРАМИ КУРСУ

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. 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. Система трудового права як галузі права.

Тема 2. Джерела та принципи 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 трудового права. Акти соціального партнерства: генеральна, галузева та територіальні угоди, колективні договори підприємств, установ та організацій. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості. Значення рішень Верховного Суду України. Рішення Конституційного Суду України як джерела норм трудового права.

Міжнародно-правові акти про працю як джерела трудового права. Поняття, види і значення основних принципів трудового права. Значення основних принципів трудового права.

Тема 3. Правовідносини у сфері трудового права

Підстави виникнення, зміни та припинення трудових 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

Законодавство про зайнятість населення. Поняття зайнятості. Право громадян на зайнятість і його гарантії. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню

Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення. Органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення. Органи соціального діалогу у сфері зайнятості.

Заходи щодо сприяння зайнятості населення. Заходи сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб.

Професійна орієнтація населення. Професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Система професійного навчання. Професійне навчання зареєстрованих безробітних. Послуги з посередництва у працевлаштуванні. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.

Статус безробітного. Права та обов'язки зареєстрованих безробітних. Припинення реєстрації безробітного. Підходяща робота для безробітного.

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 покращення умов праці і побуту. Види колективних договорів і угод.

Правове регулювання колективних договорів (угод). Порядок ведення переговорів і укладення колективних договорів в Україні. Сторони колективного

договору. Підготовка проекту колективного договору. Форма колективного договору.

Зміст колективного договору (угоди). Класифікація колективно-договірних умов. Нормативні і зобов'язальні умови колективного договору. Основні розділи колективних договорів, їх характеристика. Сфера поширення колективного договору (угоди). Розв'язання розбіжностей, що виникають при укладенні, зміні колективного договору. Перевірка виконання колективних договорів. Звіти про виконання колективних договорів. Види відповідальності за порушення колективних договорів.

Тема 6. Поняття та види трудового договору

Поняття трудового договору. Види трудових договорів. 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.

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.

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 7. Підстави та порядок 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 або власника - фізичної особи 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 вироком суду. Припинення трудового договору за п. 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України: укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення. Припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади". Підстави, передбачені контрактом як підстава припинення трудового договору.

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 8. 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 або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на 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 9. 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 10. Поняття робочого часу і його види

Поняття робочого часу і його нормальна тривалість. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи. Скорочена тривалість робочого часу. Неповний робочий час.

Тривалість роботи напередодні неробочих, святкових і вихідних днів. Тривалість роботи в нічний час. Заборона роботи в нічний час. Робота поза межами нормальної тривалості робочого часу. Поняття та сутність надурочних робіт. Обмеження надурочних робіт. Заборона залучення до надурочних робіт. Необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт. Граничні норми застосування надурочних робіт

Режими робочого часу. Ненормований робочий день. Робота в режимі гнучкого робочого часу. Дистанційна робота. Змінна робота. Підсумований облік робочого часу. Поділ робочого дня на частини. Режим з вахтовим методом організації робіт.

Облік робочого часу та його види. Чергування на підприємствах, в установах, організаціях.

Тема 11. Поняття часу відпочинку і його види

Поняття часу відпочинку. Види часу відпочинку. Перерви протягом робочого дня (зміни). Щоденний відпочинок (міжзмінна перерва). Вихідні дні (щотижневий відпочинок). Святкові і неробочі дні. Відпустки як різновид часу відпочинку.

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 12. Поняття оплати праці і її правове регулювання

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.

Тема 13. Гарантійні і компенсаційні виплати

Поняття гарантійних і компенсаційних виплат. Гарантійні виплати та їхні види (під час виконання державних або громадських обов'язків; пов'язані з реалізацією права на освіту, безкоштовну професійну підготовку; пов'язані з реалізацією права на відпочинок і охорону здоров'я та ін.). Гарантійні доплати, їхні види.

Компенсаційні виплати та їхні види: компенсаційні виплати при службових відрядженнях, при переїзді в іншу місцевість, за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття, компенсаційні надбавки, амортизаційні виплати та ін.

Тема 14. 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 15. 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 16. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

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.

Загальні положення та особливості матеріальної відповідальності роботодавця. 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.

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

Тема 17. Поняття охорони праці і її організація на підприємствах, в установах, організаціях

Конституційне право працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. Законодавство про охорону праці. Державна політика в галузі охорони праці.

Поняття охорони праці. Зміст інституту охорони праці за трудовим правом. Принципи правової охорони праці працівників. Гарантії прав працівників на охорону праці. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті. Охорона праці жінок, неповнолітніх та інвалідів. Організація охорони праці працівників на підприємстві. Державне управління охороною праці працівників. Участь трудових колективів і профспілок у регулюванні охорони праці на підприємстві.

Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці на підприємстві: фінансування охорони праці; медичні огляди працівників; інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки і виробничої санітарії; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. Спеціальні правила охорони праці на важких, небезпечних і шкідливих роботах (скорочення робочого часу, надання додаткових відпусток, перерв у роботі, видача спеціального одягу, мила та ін.). Правовий статус служби охорони праці на підприємстві. Комісія з питань охорони праці підприємства. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.. Стимулювання охорони праці. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці.

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці

Тема 18. 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 19. 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 20. 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.

3 ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

3.1 Загальні методичні рекомендації до семінарських занять

Семінарське заняття є однією з найважливіших форм навчального заняття у закладі вищої освіти, яке проводиться у формі дискусії навколо попередньо визначеної теми, до якої здобувачі вищої освіти готують тези виступів на підставі опрацьованих матеріалів теми та індивідуально виконаного завдання. Семінари проводяться з основних тем навчальної програми і є ефективною формою закріплення теоретичних знань, отриманих на лекціях і під час самостійної роботи з навчальною і науковою літературою.

Головна мета семінарських занять - опанування здобувачами вищої освіти навчальної дисципліни, забезпечення глибокого і всебічного аналізу та колективного обговорення основних проблем курсу, навчання їх елементам творчого застосування отриманих знань на практиці.

Основними завданнями семінарських занять є:

закріплення у здобувачів вищої освіти теоретичних знань;
оволодіння ними науковим апаратом, навичками усного і письмового викладання навчального матеріалу;

залучення їх до науки, наукових досліджень;

прищеплення їм навичок творчого мислення, самостійного формулювання та висловлювання власних думок, а також захисту висунутих наукових положень та висновків;

формування у них правового світогляду, здатності пов'язувати загальнотеоретичні положення з вимогами повсякденної практики державно-правового будівництва в країні.

Способи проведення семінарських занять можуть бути різноманітними. Вони залежать від типу семінару, змісту і особливостей теми, складу студентів. Найбільш поширеними видами роботи на семінарі є: розгорнута бесіда; виступи з рефератами, доповідями; диспут у формі діалогу; круглий стіл, розгляд практичних ситуацій (задач), реферування наукових публікацій тощо.

Треба пам'ятати, що якість семінару перш за все залежить від підготовки здобувачів вищої освіти до нього, тому при підготовці до семінару кожен здобувач вищої освіти повинен уважно ознайомитися з планом, який відображає зміст чергової теми заняття; прочитати і продумати свої лекційні записи, які відносяться до теми семінару; вивчити чи законспектувати рекомендовану літературу; скористатися при потребі консультацією викладача; скласти розгорнутий план, тези чи конспект виступу з усіх питань теми заняття.

Здобувачам вищої освіти необхідно відвідувати кожне семінарське заняття. Пропуск семінару позбавляє студента можливості усвідомити, закріпити, отримати цілісне уявлення по тій чи іншій темі та необхідну кількість балів для успішного складання заліку.

Семінарське заняття № 1.
Тема: 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.

Ключові поняття

Трудові правовідносини, індивідуальні й колективні трудові відносини, зміст трудових правовідносин, роботодавець, працівник, трудовий договір, державні органи, профспілкові органи, правоздатність, дієздатність.

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?

Додаткові дискусійні питання

1. Чи допускає чинне трудове законодавство обмеження трудової правосуб'єктності?
2. Що є змістом трудових правовідносин?
3. Назвіть ознаки, притаманні суб'єктивному праву та юридичному обов'язку.

4. З чим пов'язано виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин?

5. Які особливості притаманні юридичним фактам?

6. Назвіть види юридичних фактів у трудовому праві та поясніть на прикладах.

7. На які групи поділяються діяння суб'єктів у трудових правовідносинах? Наведіть приклади.

8. Яка класифікація правовідносин трудового права?

Питання на самостійне вивчення

1. Право людини на працю, його зміст та значення в системі прав людини.

2. Поняття трудового права як галузі права, функції трудового права.

3. Предмет трудового права.

4. Методи трудового права.

5. Система трудового права.

6. Поняття, види і значення основних принципів трудового права.

7. Поняття джерел трудового права, їх класифікація.

8. Конституція України як джерело трудового права.

9. Закони України як джерела трудового права.

10. Міжнародно-правові акти як джерела трудового права.

11. Підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.

12. Локальні нормативні акти як джерела трудового права.

13. Загальна характеристика проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р.

14. Єдність і диференціація правового регулювання праці.

15. Оціночні поняття у трудовому праві України.

16. Умови й підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

17. Профспілки як суб'єкти трудового права.

18. Працівник як суб'єкт трудового права.

19. Правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права.

20. Поняття трудового колективу як суб'єкта трудового права.

21. Державні органи як суб'єкти трудового права.

Джерела для реферування

1. Гавриленко Ю.М. Становлення українського трудового права: історичний аспект / Ю.М. Гавриленко // Наукові праці МАУП. – 2010. – Вип. 2 (25). – С. 254–258.

2. Гаврилюк О. Сучасне втілення принципів трудового права // Право України. – 2001. – № 9. – С. 56-58.

3. 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 Украї-ни, 2001.—Вип. 11. — С. 338—340.

4. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інститу-ту 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.

5. Жернаков В.В. До питання про правове регулювання пра-ці 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.

6. Жернаков В.В. Трудове право України на шляху до Євро-пи: теоретичні та практичні проблеми // Часопис Київського ун-ту права. — 2006. — № 2.— С.115—120.

7. 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.

8. Кондратьєв Р.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин // Підприємництво, господарство і право. — 2005. — № 7. — С. 156—157.

9. 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.

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.

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, щодо продажу алкоголю був допущений неповнолітній Литвин. Керівник магазину пояснив, що Литвіну дійсно не виповнилось 18 років, однак він вже одружений та два тижня тому у нього народилася дитина.

Оцініть доводи керівника магазину.

Семінарське заняття № 2

Тема: Поняття та види трудового договору

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.

Ключові поняття

Трудовий договір, контракт, форма укладення, випробувальний строк, зміст трудового договору, строк трудового договору, види трудового договору, документи, необхідні для укладення трудового договору.

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. Які особливості прийняття на роботу неповнолітніх?
8. Які є види трудових договорів?
9. Які особливості укладення та оформлення строкових трудових договорів?
10. Дайте визначення та розкрийте сутність трудового контракту.
11. Назвіть ознаки трудового контракту та поясніть це на прикладах.
12. Чим відрізняється трудовий договір від трудового контракту?
13. Що таке випробувальний строк?
14. Які терміни випробування передбачені законодавством?
15. Яким категоріям працівників заборонено встановлювати випробувальний строк?

Додаткові дискусійні 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?

Питання на самостійне вивчення

1. Поняття колективного договору.
2. Сторони колективного договору.
3. Зміст колективного договору.
4. Поняття зайнятості населення, її види.
5. Державні гарантії у сфері зайнятості.
6. Заходи щодо сприяння зайнятості населення.
7. Правовий статус безробітних.
8. Особливості укладення трудових договорів на тимчасову та сезонну роботу.
9. Особливості укладення трудового договору на роботу за сумісництвом.
10. Особливості укладення трудового договору про суміщення професій і посад.
11. Особливості укладення трудового договору про надомну роботу.
12. Контракт як особлива форма трудового договору.

Джерела для реферування

1. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору // Юридична Україна. — 2007 — № 3. — С. 64-70.
2. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору/ Гончарова Г., Жернаков В.// Право України. – 2000. - №8.- с. 36-40.
3. Гудель В. Трудовой договор и контрактная система найма: как избежать дискриминации работников / Гудель В. // Человек и труд. – 2007. - № 9. – с. 79-83.
4. Козак З. Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: навчальний посібник / Козак З. Я. - К., 1999. – 245 с.
5. Коршунов Ю. Коллективный договор в условиях рыночной экономики / Коршунов Ю. // Хозяйство и право. - 1992. - № 2. - с. 47-51.
6. 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.
7. Лосиця І. Колективний договір в нових умовах господа-рювання / Лосиця І. // Право України. - 1997. - №5.- С. 73-76.
8. Мельник К. До питання трудової правосуб'єктності працівників / Мельник К. // Підприємництво, господарство і право. – 2010. - № 1. – с. 112-115.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

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 укладати трудовий договір самостійно (без будь-якої згоди) при досягненні:

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

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 ?

Семінарське заняття № 3

Тема: 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).

Ключові поняття

Припинення трудового договору, розірвання трудового договору, відсторонення від роботи, вихідна допомога.

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?

Додаткові дискусійні 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?

Питання на самостійне вивчення

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. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
5. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
6. Порядок оформлення звільнення працівника.
7. Вихідна допомога при звільненні працівника.
8. Правове регулювання відсторонення від роботи.

Теми для реферування

1. 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.

2. Бондар О.С. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді / О.С. Бондар // Часопис Київського університету права. – 2012. - № 3. – С. 208-212.

1. 3.Величко Л. Ю. Становлення правового регулювання розірвання договору найму з ініціативи роботодавця / Л.Ю. Величко // Публічне право. – 2013. - № 1 (9). – С. 207-212.

2. 4. Величко Л. Ю. Щодо змін в організації виробництва і праці: трудовий аспект / Л. Ю. Величко // Часопис Київського університету права. – 2010. - № 4. – С. 178-181.

3. 5. 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.

4. 6. 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.

5. 7. Кохан В.П. Невідповідність працівників займаній посаді (виконуваній 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.

9. 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.

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

11. 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.

6. 11. 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.

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

13. 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.

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.

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 кондвиробами. 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

Співробітниця 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?

Семінарське заняття № 4

Тема: Поняття часу відпочинку і його види

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.

Ключові поняття

Час відпочинку, робочий час, вихідні дні, відпустки, святкові дні, неробочі дні, щорічна відпустка

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?

Додаткові дискусійні питання

1. Чим відрізняється скорочений робочий час від неповного?

2. Що таке підсумований облік робочого часу?
3. У чому полягає особливість ненормованого робочого часу?
4. Який існує порядок залучення до роботи працівників у нічний час?
5. Назвіть законодавчі обмеження залучення до роботи працівників у нічний час.
6. Які існують законодавчі обмеження щодо залучення працівників до надурочних робіт?
7. Що таке режим робочого часу?
8. Яка перевага і суть гнучкого режиму робочого часу?

Питання на самостійне вивчення

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

Теми для реферування

1. 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.
2. 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. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 31-34.
3. 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.
4. Козак З. Поєднання договірного та нормативного правового регулювання неповного робочого часу / Козак З. // Вісник Львівського ун-ту. Серія юридична. - 2000. - Вип. 35. – С. 335 – 340.
5. Котляров Є. Скорочення тривалості робочого часу. Права і обов'язки сторін / Котляров Є. // Все про бухгалтерський облік. – 1999. - № 22. – с. 22-25.
6. 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.

7. 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.

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;
- Р) 25 грудня.

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» Гусев 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?

Семінарське заняття № 5 **Тема: Гарантійні і компенсаційні виплати**

План заняття

1. Поняття заробітної плати.

2. Структура і функції заробітної плати.
3. Сфери регулювання оплати праці.
4. Системи оплати праці.
5. Поняття компенсаційних виплат, їх види.
6. Гарантійні виплати і доплати.

Ключові поняття

Заробітна плата, функції заробітної плати, структура заробітної плати, основна заробітна плата, гарантійні виплати, компенсаційні виплати, гарантійні доплати

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.
3. Назвіть форми оплати праці та поясніть їх застосування на прикладах.
4. Назвіть системи оплати праці?
5. Які є види відрядної системи оплати праці?
6. Якими критеріями користуються при встановленні надбавок до заробітної плати?

Додаткові дискусійні питання

1. Назвіть види та розкрийте сутність методів регулювання оплати праці.
2. Який існує порядок оплати праці при сумісництві та суміщенні професій і тимчасовому заміщенні?
3. Який існує порядок оплати надурочної роботи?
4. Який існує порядок оплати роботи у святкові на неробочі дні?
5. Який існує законодавчо встановлений порядок виплати зарплати?
6. В яких випадках нараховується середньомісячна заробітна плата?
7. Назвіть обмеження щодо відрахувань із заробітної плати.
8. Яка відмінність від між компенсаційними та гарантійними виплатами?
9. Яка відмінність між гарантійними доплатами та гарантійними доплатами?

Питання на самостійне вивчення

1. Право працівника на оплату праці та його захист.
2. Організація оплати праці на підприємствах.
3. Нормування праці.
4. Тарифна система.
5. Преміювання працівників.
6. Винагорода за підсумками роботи за рік.

Теми для реферування

1. Валецька О. В. Аналіз структурних особливостей заробітної плати в трудовому праві / Валецька О. // Підприємництво, господарство і право. – 2007. - № 6. – с. 107-110.
2. Гальченко О.С. Пріоритетні задачі правового регулювання оплати праці в Україні / Гальченко О.С // Форум права. – 2010. - № 2. – с. 89-92.
3. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці: Навчальний посібник / Дячун О. В. – Львів: Видавництво «Афіша», 2001. – 220 с.
4. Кір'ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. - № 2. – с. 32-36.
5. Маринич Л.В. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці // Маринич Л.В. // Форум права. – 2011. - № 1. – с. 617-623.
6. Іляш О.І., Дошак М.В. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами / Іляш О.І., Дошак М.В. // Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць. – Львів: НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.4. – с. 165-168.
7. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку / Процевський О. // Право України. – 2008. - № 2. – с. 64-69.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. 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.

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

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.

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?

Семінарське заняття № 6

Тема: Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

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.
7. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності роботодавця.

Ключові поняття

Матеріальний проступок, матеріальна відповідальність, повна матеріальна відповідальність, обмежена матеріальна відповідальність, підвищена матеріальна відповідальність, колективна матеріальна відповідальність

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 настає 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?

Додаткові дискусійні 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?

Питання на самостійне вивчення

1. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.
2. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
3. Заохочення за успіхи в роботі як метод забезпечення дисципліни праці.
4. Поняття дисциплінарної відповідальності.
5. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності.
6. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування.
7. Загальна дисциплінарна відповідальність.
8. Спеціальна дисциплінарна відповідальність.

Теми для реферування

1. 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.
2. 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.
3. Бородін І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження / Бородін І. // Право України. – 2006. – № 12. – с. 93-97.
4. Вапнярчук Н.М. Актуальні питання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні / Н.М. Вапнярчук // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 100-104.

5. 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.

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&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.

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 вклад? 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?

Семінарське заняття № 7

Тема: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.

Ключові поняття

Трудовий спір, види трудових спорів, причини виникнення трудових спорів, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, комісія по розгляду трудових спорів, судовий порядок.

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. Які трудові спори розглядаються безпосередньо судом?
7. Які строки встановлено для звернення в органи, що розглядають трудові спори?
8. З якого моменту виникає індивідуальний трудовий спір?

Додаткові дискусійні 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. Який існує порядок проведення розслідування нещасних випадків на виробництві?
7. Які спеціальні правила з охорони праці встановлені жінкам-матерям?
8. До якої відповідальності можна притягувати посадових осіб за недотримання правил охорони праці?

Питання на самостійне вивчення

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.
9. Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.
10. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.
11. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю.
12. Способи вирішення колективних трудових спорів.
13. Страйк як спосіб вирішення колективних трудових спорів.

Теми для реферування

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Мірошніченко О. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі / Мірошніченко О. // Юридична Україна. – 2009. - № 1. – с. 78-81.
6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. Таран О. Особливості дослідження особи, яка вчинила порушення вимог законодавства про охорону праці / Таран О. // Вісник прокуратури. – 2010. - № 10. – с. 115-118.

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) власником 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 невивплатою 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.

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?

4 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

4.1 НОРМАТИВНІ АКТИ

1. Конституція України //Відомості Верховної Ради України. — 1996. — №30. — Ст.141.
2. Кодекс законів про працю України //Законодавство України про працю: 36. нормативно-правових актів. — Х.; ТОВ «Одіссей», 2011. — 848 с.
3. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 №1658 (доопрацьований 20.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. (із змін і доп.) //Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
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 державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року // Відомості Верховної Ради України. — 2016. — № 4. — Ст. 43.
8. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (із змін та доп.) //Відомості Верховної Ради України. — 1993. — №36. — Ст. 361.
9. Про кооперацію: Закон України від 10 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2004. — № 5. — р. 35.
10. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змін, і доп.) //Відомості Верховної Ради України. -- 1995. — № 17. — Ст. 121.
11. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. (в ред. Закону України від 21 листопада 2002 року //Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 2. -Ст. 10.
12. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст.227.
13. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. (із змін і доп.) //Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45 Ст. 397.
14. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 № 1052 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-%D0%BF>
15. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>
16. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України

29.07.93 N 58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>

17. 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.

18. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості: наказ Міністерства соціальної політики України 14 червня 2019 року № 945 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0733-19#Text>

19. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: наказ Міністерства праці та соціальної політики України 04.10.2006 N 359 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06#Text>

20. Порядок обліку трудової діяльності працівника, фізичної особи - підприємця, фізичної особи, яка забезпечує себе роботою самостійно, в електронній формі: постанова Кабінету Міністрів України від 27 листопада 2019 р. № 1084 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1084-2019-п#n13>

4.2 НАВЧАЛЬНА ТА НАУКОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези допов. та наук. повідомл. учасників III міжнар. наук.-практ. конф., 7-8 жовт. 2011 р. - Х.: Кросроуд, 2011.-538с.

2. Барабаш А. Деякі властивості трудових правовідносин //Право України. — 1997. — № 8.

3. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів //Право України. — 1998. — № 9. — С. 74.

4. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навчальний посібник. — К.: Вид. Паливода А.І.- 2002. — 124 с.

5. Василевич Г.А. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба - Мн: Беларусь, . 1989. - 79 с.

6. Венедиктов В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки // Право України. — 1999. — № 7. — С.104-106, 131.

7. Венедиктов В.С. Конспект лекцій по трудовому праву України. Ч.1. - Х.: Консум, 1998. - 137 с.

8. Венедиктов В.С. Рабочее время и время отдыха. Х., 1987.

9. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. - Х.: Консум, 1996. - 136 с.

10. Венедиктов В.С. Трудовой договор(контракт) по законодательству Украины: КЗоТ, комментарии, образцы документов. - Х.: Консум, 1996. - 128 с.

11. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Зб. норм. актів. - К.: Основа, 2000. - 668 с.

12. Данилов Е.П. Трудовые споры: Комментарий. Адвокатская и судебная практика. Норм. Акты. - М.: Велби, Проспект, 2004.-496с.
13. Жернаков В. Договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин // ВАПНУ. — 2000. — №4.
14. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України //Право України. — 1997. — № 10.
15. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. — 2000. — № 7. — С.49-52.
16. Заржицький О., Миргородський Д. Особливості правового становища осіб, які працюють у громадян за трудовим договором // Право України. -- 1996. — № 10. — С.42-43.
17. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. Ч.1. / Уклад.: В.С.Ковальський, Л.П. Ляшко. - К.: Юрінком Інтер, 2004. - 608 с.
18. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. Ч.2. / Уклад.: В.С.Ковальський, Л.П. Ляшко. - К.: Юрінком Інтер, 2004. - 560 с.
19. Кодекс законів про працю України. Постанови пленуму Верховного Суду з питань трудового права: станом на 7 лист. 2011 р. - Х.: Право, 2011.-159с.
20. Кодекс законов о труде Украины: Научно-практ. комментарий. - 4-е изд., доп. / Под ред. И.Н.Пахомова. - Х.: Одиссей, 2005.-736с.
21. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / За ред. Н.М. Хуторян. - Х.: Право, 2009.-432с.
22. Колективно-договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації: монографія / За ред. О.М.Ярошенка. - Х.: Право, 2009.-240с.
23. Колосов В.К. Материальная ответственность рабочих и служащих: Справ.. - М.: Экономика, 1990. - 158с.
24. Коссак С. М. Вирішення трудових спорів судом. — Львів: Світ, 1998. — 32 с.
25. Коссак С. М. Підвідомчість суду трудових спорів. — Львів: Світ, 1998. — 24 с.
26. Лазарев В.К., Попонов Ю.Г. Трудовые книжки рабочих и служащих. - М.: Юрид. лит., 1989. - 96 с.
27. Лосиця І. Колективний договір в нових умовах господарювання //Право України. — 1997. — № 5. С. 73-76.
28. Маркина Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю // Право України. — 2002. — № 2. — С.53.
29. Нормативные документы и акты по охране труда Украины (по сост. на 01.01.1995 г.): В 2 т. Т.1 / Сост. В.Н. Воробьев. - Симферополь: Таврида, 1995. - 256 с.
30. Нормативные документы и акты по охране труда Украины (по сост. на 01.01.1995 г.): В 2 т. Т.2 / Сост. В.Н.Воробьев. - Симферополь: Таврида, 1995. - 256 с.

31. П.І.Жигалкін, С.М.Прилипко, О.М.Ярошенко Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері практиці: монографія. - Х.: ФІНН, 2008.-541с.
32. Пашутинський Е.К. Колективний договір: Зразки документів. Нормативна база. - К.: КНТ, 2006. - 160 с.
33. Пашутинський Е.К. Правила внутрішнього трудового розпорядку: Нормативна база. Зразки правил внутрішнього трудового розпорядку. - К.: КНТ, 2005. - 268с.
34. Пашутинський Є.К. Колективний договір. - К.: КНТ, 2005. - 160 с.
35. Пискарев И.К., Шеломов Б.А. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию: Коментарий. - 2-е изд., с изм. и доп. - М.: Юрид. лит., 1989. - 400 с.
36. Поляков Б. Міркування про шляхи вдосконалення трудового законодавства //Право України. — 1992. — № 3. — С. 22, 24.
37. Попов С.В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: монографія. - Х.: ФІНН, 2009.-336с.
38. Порядок прийому на роботу, звільнення та оформлення трудових книжок: Метод. Посібник. - К., 1999. - 104 с.
39. Практикум по трудовому праву. - 2-е изд., изм. и доп. / Под ред. Д.А.Никонова, А.В.Стремоухова. - М.: Норма, 2005. - 160 с.
40. Прием и увольнение работников: Сб. норм. документов (с изм. и доп. по сост. на 01.07.2003.). - Х.: Конус, 2003.-160с.
41. Прилипко С. Розмежування права соціального забезпечення і трудового права // Право України. — 1999. — №10. — С.58-61.
42. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Клименчук Н.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку). - Х.: ФІНН, 2011.-254с.
43. Примаков Е. Трудовое законодательство. - Х.: Фактор, 2001. - 396 с.
44. Проблеми охорони праці в Україні. — К., 1999. 177 с.
45. Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права // Право України. — 2004. — № 10. — С. 22.
46. Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника //Право України. — 1997. — № 3.
47. Прокопенко В.І. Порядок прийняття і звільнення з роботи. Закон і практика. - К.: Юмана, 2011. - 176 с.
48. Процевський О.І. Про предмет трудового права України // Право України. — 2001. — № 12. — С.81-86.
49. Роїна О.М. Трудові правовідносини: Практ. посібник. - 2-е вид. - К.: КНТ, 2005. - 348 с.
50. Самсонова Т.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. - М.: Альфа-Пресс, 2004. - 56 с.

51. Севостьянов Г.М. Дисциплина труда и материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию. - М.: Профиздат, 1991. - 64 с.
52. Селезнев В.В. Как защищать свои права работника.-20-е изд. . - Х.: Одиссей, 2006.-375с.
53. Слюсар А. М.Суб'єкти трудового права України : автореф. дис ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Андрій Миколайович Слюсар . – Харків : Б.в., 2011 . – 40 с.
54. Слюсар А. Класифікація суб'єктів трудового права України / А. Слюсар // Вісник Академії правових наук України. - 2010. - № 4. - С. 195-205
55. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А.М. Слюсар. - Харків: Вид-во «ФІНІ», 2011,- 248 с.
56. Ставиский П. Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях. — Киев—Одесса: Вища школа, 1987. — 196 с.
57. Статистика по занятости и безработице в Украине 2015-2016[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zet.in.ua/statistika-2/statistika-ro-zanyatosti-i-bezrabotice-v-ukraine-2015-2016/>
58. Статут Федерації професійних спілок України: Затверджено постановою ІІІ з'їзду ФПУ від 22 жовтня 1997 р. — К., 1997.
59. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству о труде. - Киев-Севастополь: Институт юридических достижений, 2001. - 1024 с.
60. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству о труде. В 2 т. Т.1. - Симферополь: Таврида, 1998. - 896 с.
61. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству о труде. В 2 т. Т.2. - Симферополь: Таврида, 1998. - 608 с.
62. Сыроватская З.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. - М.: Юрид.лит., 1990. -176с.
63. Сыроватская Л.А. Трудовое право. –М.: Высшая школа, 1997. –248 с.
64. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наук. повідомлень учасників ІІ Міжнародної наук.-практ. конференції; м.Харків, 8-9 жовтня 2010р. / За ред. В.В.Жернакова. - Харків: Кроссруд, 2010.-572с.
65. Теорія держави і права: курс лекцій / під ред. Н. І. Матузова, А. В. Малько. - М., 2002. - 450 с.
66. Товстенко О., Ломанов І. Мінімальна заробітна плата: функціональна роль і методологічні основи її застосування //Праця і зарплата. — 1997. — № 23. С.8-9.
67. Точка зору: Реформа сфери зайнятості як зміна таблицьки [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://ua.korrespondent.net/ukraine/politics/3575701-tochka-zoru-reforma-sfery-zainiatosti-yak-zmina-tablychky>

68. Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права Москва - 1917 г. 227 страниц. Типография А. И. Мамонтова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.twirpx.com/file/82670/>

69. Трудове право України: Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. - 2-е вид., ієреробл. і доповн. - К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. - 544 с.

70. Трудове право України: Зб. норм.-правових актів/ Упоряд. П.А. Бущенко, Г.А. Ветухова. - Х.: Консум, 2001. - 464 с.

71. Трудове право: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. - Х.: Право, 2012. – 486 с.

72. Трудові правовідносини.Збірник документів. - К.: СПЛАЙ, 2000. - 80с.

73. Трудові спори: законодавство коментар, судова практика/ Упоряд. В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин. - К.: Істина, 2000. - 432с.

74. 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.

75. Трудові спори: Навч. Посібник / За заг. ред. В.П. Пастухова. - К.: Магістр-XXI сторіччя, 2005. - 272 с.

76. Трудовые споры: Сб. норм.документов с изм. и доп. по сост. на 15 октября 2000 г. - Х.: Конус, 2000. - 176 с.

77. Трудовые споры: Сборник законодательных и нормативных актов — Запорожье: Полиграф, 2002. — 154с.

78. Ухвала Вищого адміністративного суду України у справі № 826/19610/14від 01.03.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56279095>

79. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. - М.: Юрид. лит., 1991. - 256 с.

80. Хавронюк М.І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність: Навч. посібник. - Атіка, 2003. - 240 с.

81. Хохлов Е. Б. Субъекты трудового права / Е. Б. Хохлов // Правоведение. - 1996. - № 3. - С. 109-112.

82. Хроменко Л.Н. Коллективный договор: Справ. пособие. - 7-е изд., перераб. и доп. - Х.: Консум, 2000. - 103 с.

83. Хусточкин А. Контракт у трудовому праві України // Право України. — 1995. — № 5-6.

84. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. -К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. — 264 с.

85. Хуторян Н.М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю //Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку /Відп. Ред.. Н.М. Хуторян. — К.: Ін Юре, 1999. — С.103-116.
86. Хуторян Н.Н. Предупреждение нарушений трудовой дисциплины. — К.: Наукова думка, 1992. — 108
87. Цвік М., Петришин О. Загальна теорія держави і права : Х., 2009. - 572 с.
88. Чанишева Г. І. Значення правильного оформлення трудового договору //Право України. — 1992. — № 7.
89. Чанишева Г. І., Фадєєнко А. Ф. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин (окремі питання) // Право України. — 1998. — № 8. С. 58-63.
90. Чемерис А.Т. Організація діяльності служби зайнятості / А.Т. Чемерис. — К.: МАУП, 2003. — 244 с.
91. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія / І. І. Шамшина. - Луганськ :Вид-во «Література», 2010. - 448 с.
92. Шамшина І.І. Місце суб'єкта в структурі правовідносин у трудовому праві / І.І. Шамшина // Держава і право. - 2010. - ВИП.47.-С. 345-350.
93. Шамшина І.І. Правосуб'єктність працівника: поняття, підстави класифікації, види [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov.ua>
94. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: Монографія. - Х.: Право, 2009.-224с.
95. Шемелинець І. І. Співвідношення понять нагляду і контролю в трудовому законодавстві/І. І. Шемелинець //Науковий вісник Ужгородського національного університету, Серія ПРАВО. Випуск 36. Том 1 2016. – С. 183-186.
96. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права : учеб.пособие / Г. Ф. Шершеневич : в 2 т. - Вып. 2, 3, 4. - М., 1995. - С. 160.
97. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. В 4-ех т Москва, Издание Бр. Башмаковых, 1910 г. (электронное издание) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.twirpx.com/file/173526/>
98. Щодо відповідності об'єднання Державної інспекції України з питань праці та Державної служби зайнятості України стандартам Міжнародної організації праці. Аналітична записка / О. Пищуліна, О. Кочемировська, О. Коваль; Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1341/>
99. Юровский Б. Документальное оформление трудовых и гражданско-правовых отношений с работниками. - Х.: Консум, 2003. - 179 с.
100. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. - Х., 2000. - 19 с. – 19 с.
101. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. - Х.: Вапнярчук Н.М., 2006.-456с.

ДОДАТОК А- ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОКОНТРОЛЮ

А.1 ПИТАННЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ

1. Право людини на працю, його зміст та значення в системі прав людини.
2. Поняття трудового права як галузі права, функції трудового права.
3. Предмет трудового права.
4. Методи трудового права.
5. Система трудового права.
6. Поняття, види і значення основних принципів трудового права.
7. Поняття джерел трудового права, їх класифікація.
8. Конституція України як джерело трудового права.
9. Закони України як джерела трудового права.
10. Міжнародно-правові акти як джерела трудового права.
11. Підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.
12. Локальні нормативні акти як джерела трудового права.
13. Загальна характеристика проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р.
14. Єдність і диференціація правового регулювання праці.
15. Оціночні поняття у трудовому праві України.
16. Умови й підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.
17. Профспілки як суб'єкти трудового права.
18. Працівник як суб'єкт трудового права.
19. Правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права.
20. Поняття трудового колективу як суб'єкта трудового права.
21. Державні органи як суб'єкти трудового права.
22. Поняття колективного договору.
23. Сторони колективного договору.
24. Зміст колективного договору.
25. Поняття зайнятості населення, її види.
26. Державні гарантії у сфері зайнятості.
27. Заходи щодо сприяння зайнятості населення.
28. Правовий статус безробітних.
29. Особливості укладення трудових договорів на тимчасову та сезонну роботу.
30. Особливості укладення трудового договору на роботу за сумісництвом.
31. Особливості укладення трудового договору про суміщення професій і посад.
32. Особливості укладення трудового договору про надомну роботу.

33. Контракт як особлива форма трудового договору.
34. Загальні підстави припинення трудового договору.
35. Угода сторін як підстава припинення трудового договору.
36. Припинення трудового договору в результаті закінчення строку його дії.
37. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
38. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
39. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
40. Порядок оформлення звільнення працівника.
41. Вихідна допомога при звільненні працівника.
42. Правове регулювання відсторонення від роботи.
43. Поняття робочого часу.
44. Види робочого часу.
45. Режим робочого часу та його види.
46. Надурочна робота.
47. Облік робочого часу.
48. Право працівника на оплату праці та його захист.
49. Організація оплати праці на підприємствах.
50. Нормування праці.
51. Тарифна система.
52. Преміювання працівників.
53. Винагорода за підсумками роботи за рік.
54. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.
55. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
56. Заохочення за успіхи в роботі як метод забезпечення дисципліни праці.
57. Поняття дисциплінарної відповідальності.
58. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності.
59. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування.
60. Загальна дисциплінарна відповідальність.
61. Спеціальна дисциплінарна відповідальність.
62. Поняття охорони праці.
63. Економічне та соціальне значення охорони праці.
64. Основні принципи державної політики України в галузі охорони праці.
65. Поняття управління охороною праці.
66. Служба охорони праці на підприємстві. Комісія з питань охорони праці підприємства.
67. Навчання та перевірка знань з питань охорони праці.
68. Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві.

69. Правовий захист і охорона праці жінок, неповнолітніх та осіб із інвалідністю.
70. Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.
71. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.
72. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю.
73. Способи вирішення колективних трудових спорів.
74. Страйк як спосіб вирішення колективних трудових спорів.

A.2 ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

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. Дайте визначення трудового договору.
15. Назвіть основні групи умов змісту трудового договору та розкрийте їх сутність.
16. Назвіть обов'язкові умови трудового договору та поясніть їх на прикладах.
17. Назвіть додаткові умови трудового договору та поясніть їх на прикладах.
18. У чому полягає відмінність трудового договору від цивільно-правових угод?
19. Які існують обмеження при прийнятті на роботу?
20. Які особливості прийняття на роботу неповнолітніх?
21. Які є види трудових договорів?

22. Які особливості укладення та оформлення строкових трудових договорів?
23. Дайте визначення та розкрийте сутність трудового контракту.
24. Назвіть ознаки трудового контракту та поясніть це на прикладах.
25. Чим відрізняється трудовий договір від трудового контракту?
26. Що таке випробувальний строк?
27. Які терміни випробування передбачені законодавством?
28. Яким категоріям працівників заборонено встановлювати випробувальний строк?
29. Звільнити працівника за підставами, передбаченими ст. 40 КЗпП України, є правом чи обов'язком роботодавця?
30. Що таке прогул?
31. Як ви думаєте, як встановити причину прогулу: поважна вона чи неповажна (п. 4 ч.1 ст. 40 КЗпП України)?
32. За якими критеріями роботодавець може виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі (п. 2 ч.1 ст. 40 КЗпП України)?
33. Що має на увазі законодавець під систематичним невиконанням працівником трудових обов'язків (п. 3 ч.1 ст. 40 КЗпП України)?
34. Як довести появу на роботі в нетверезому стані працівника (п. 7 ч.1 ст. 40 КЗпП України)?
35. Чи допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності?
36. Чи може роботодавець з власної ініціативи звільнити неповнолітнього працівника?
37. Охарактеризуйте поняття часу відпочинку в правовому та економічному аспектах.
38. Назвіть види часу відпочинку за чинним трудовим законодавством України.
39. Який порядок надання та використання перерв для відпочинку та харчування?
40. Як законодавчо регулюється питання надання вихідних днів на підприємствах?
41. В яких випадках закон допускає залучення працівників до роботи у вихідні дні та який порядок компенсації за роботу у ці дні?
42. Яка різниця між святковими та неробочими днями?
43. Який порядок надання та яка тривалість щорічних відпусток?
44. Який порядок надання та яка тривалість додаткових відпусток?
45. Який порядок надання та яка тривалість соціальних відпусток?
46. Який порядок та термін надання творчих відпусток?
47. Чи допускає чинне законодавство перенесення щорічних відпусток?
48. Чи зберігається за працівниками право на відпустку при переведенні на інше місце роботи?

49. Чи допускається законодавством заміна відпустки грошовою компенсацією?
50. В яких випадках допускається надання відпусток без збереження заробітної плати?
51. Який час включається до трудового стажу, що дає право на відпустку?
52. Розкрийте поняття юридичного та економічного змісту заробітної плати. Який зараз розмір мінімальної зарплати в Україні?
53. Що таке норма праці, назвіть її види.
54. Назвіть форми оплати праці та поясніть їх застосування на прикладах.
55. Назвіть системи оплати праці?
56. Які є види відрядної системи оплати праці?
57. Якими критеріями користуються при встановленні надбавок до заробітної плати?
58. Назвіть умови та підстави матеріальної відповідальності у трудовому праві.
59. Чим матеріальна відповідальність у трудовому праві відрізняється від майнової відповідальності у цивільному праві?
60. В яких випадках у трудовому праві наступає повна матеріальна відповідальність працівника?
61. З якою категорією осіб укладається договір про повну матеріальну відповідальність?
62. Назвіть правову основу регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.
63. В яких випадках застосовується підвищена матеріальна відповідальність?
64. Назвіть механізм проведення відшкодування завданих збитків.
65. Які обставини можуть бути враховані при визначенні розміру відшкодування?
66. На кого покладається обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника?
67. Розкрийте поняття трудових спорів, охарактеризуйте їх за видами.
68. Назвіть причини виникнення трудових спорів.
69. Які нормативні акти регулюють трудові процесуальні відносини щодо вирішення трудових спорів?
70. Який існує порядок створення комісії по трудових спорах та який порядок її роботи?
71. Які трудові спори розглядає КТС?
72. Які трудові спори розглядаються безпосередньо судом?
73. Які строки встановлено для звернення в органи, що розглядають трудові спори?
74. З якого моменту виникає індивідуальний трудовий спір?

ДОДАТОК Б - ПЕРЕЛІК ОРІЄНТОВНИХ ПИТАНЬ НА ЗАЛІК

1. Поняття трудового права як галузі права, його місце в системі права України.
2. Предмет трудового права.
3. Методи трудового права.
4. Система трудового права.
5. Функції трудового права та їх реалізація у трудовому законодавстві.
6. Поняття, види і значення основних принципів трудового права.
7. Поняття та особливості джерел трудового права, їх класифікація за різними критеріями.
8. Конституція України як правова засада регулювання соціально-трудових відносин.
9. Кодекс законів про працю України та інші законодавчі акти, що регулюють трудові правовідносини, як джерела трудового права.
10. Підзаконні нормативні акти як джерела трудового права.
11. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види та особливості.
12. Поняття та ознаки трудових правовідносин.
13. Сторони трудових правовідносин.
14. Особливості правовідносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими.
15. Зміст трудових правовідносин.
16. Профспілки як суб'єкти трудового права.
17. Працівник як суб'єкт трудового права.
18. Правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права.
19. Поняття трудового колективу, основні повноваження трудових колективів, органи трудового колективу.
20. Державні органи як суб'єкти трудового права.
21. Поняття та сутність колективного договору і угоди.
22. Сторони колективного договору, угоди.
23. Порядок укладення колективного договору.
24. Зміст колективного договору.
25. Поняття, значення і зміст трудового договору.
26. Випробування при прийнятті на роботу.
27. Порядок укладення трудового договору, документи, необхідні при прийнятті на роботу.
28. Гарантії при прийнятті на роботу.
29. Форми та строк трудового договору.
30. Особливості укладення трудових договорів на тимчасову та сезонну роботу.
31. Особливості укладення трудового договору на роботу за сумісництвом.
32. Особливості укладення трудового договору про суміщення професій (посад) та про надомну роботу.
33. Контракт як особлива форма трудового договору.

34. Особливості правового регулювання праці державних службовців.
35. Поняття переведення на іншу роботу і його відмінність від переміщення.
36. Тимчасові переведення на іншу роботу.
37. Зміна істотних умов праці: підстава, зміст, порядок, наслідки.
38. Загальні підстави припинення трудового договору.
39. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.
40. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
41. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
42. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
43. Порядок оформлення звільнення працівника. Вихідна допомога.
44. Правове регулювання відсторонення від роботи.
45. Трудова книжка як основний документ про трудову діяльність працівника.
46. Поняття робочого часу.
47. Види робочого часу.
48. Поняття режиму робочого часу та його види.
49. Надурочні роботи і порядок їх застосування.
50. Поняття часу відпочинку і його види. Перерви протягом робочого дня і між робочими днями.
51. Щотижневий відпочинок.
52. Святкові і неробочі дні.
53. Право на основну щорічну відпустку. Тривалість основної щорічної відпустки.
54. Право на додаткові щорічні відпустки та їх тривалість.
55. Соціальні відпустки та порядок їх надання.
56. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творчі відпустки.
57. Порядок надання і використання щорічних відпусток.
58. Відпустки без збереження заробітної плати.
59. Поняття заробітної плати, її структура і функції.
60. Сфери регулювання оплати праці.
61. Право працівника на оплату праці та його захист.
62. Системи оплати праці.
63. Поняття компенсаційних виплат, їх види.
64. Гарантійні виплати і доплати.
65. Преміювання працівників.
66. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.
67. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
68. Заохочення за успіхи в роботі як метод забезпечення дисципліни праці.
69. Поняття дисциплінарної відповідальності у трудовому праві.
70. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування.

71. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність.
72. Поняття і загальна характеристика матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
73. Підстави та умови матеріальної відповідальності.
74. Обмежена матеріальна відповідальність працівників.
75. Повна матеріальна відповідальність працівників.
76. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
77. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.
78. Поняття охорони праці та управління охороною праці.
79. Поняття нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом.
80. Охорона праці жінок.
81. Охорона праці неповнолітніх та осіб з інвалідністю.
82. Служба охорони праці на підприємстві.
83. Навчання та перевірка знань з питань охорони праці, інструктажі з охорони праці.
84. Поняття нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.
85. Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю.
86. Громадський контроль за дотриманням законодавства про працю.
87. Поняття і причини виникнення трудових спорів.
88. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.
89. Порядок вирішення колективних трудових спорів.
90. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору.