

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ  
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

## **ПРАКТИКУМ**

з дисципліни

# **ТРУДОВЕ ПРАВО**

*(для студентів 4 курсу денної і заочної форм навчання  
напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»)*

**Харків – ХНАМГ – 2012**

Практикум з дисципліни «Трудове право» (для студентів 4 курсу денної і заочної форм навчання напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент») / Харк. нац. акад. міськ. госп-ва; уклад.: Т. А. Коляда, А. О. Мовчан. – Х.: ХНАМГ, 2012.– 83 с.

Укладачі : к.ю.н., доцент Т. А. Коляда  
к.ю.н. А. О. Мовчан

Рецензент : к.ю.н., доц. О. В. Харитонов

Затверджено на засіданні кафедри правового забезпечення господарської діяльності, протокол № 5 від 25.01.2012 р.

## ВСТУП

Трудове право України є однією з провідних галузей у системі права України, основою для засвоєння студентами найважливіших положень законодавства про працю.

Запропоноване видання має за мету допомогти студентам конкретизувати й поглибити набуті знання та уміння з «Трудового права», а також самостійно працювати з навчальною літературою, законодавчими актами, тестовими завданнями.

Навчальний матеріал згруповано за програмними темами і подано у вигляді методичних вказівок, задач та тестових завдань.

Даний збірник містить задачі та тести всього курсу «Трудове право України», а саме по темах: «Предмет, метод і система трудового права України», «Основні принципи і джерела трудового права», «Суб'єкти трудового права», «Колективний договір», «Трудовий договір», «Робочий час і час відпочинку», «Заробітна плата. Гарантії і компенсації», «Дисципліна праці», «Матеріальна відповідальність у трудовому праві», «Трудові спори», «Охорона праці».

Вирішуючи практичні задачі, потрібно давати відповіді на поставлені питання повні і обґрунтовані як нормативно, так і логічно. Потрібно уважно розібрати всі елементи задачі. Логічному і нормативному обґрунтуванню повинен відповідати кожний висновок, зроблений при відповіді на те або інше питання. Не можна робити висновків, що лише фіксують порушення закону. Треба обов'язково показати наслідки такого порушення і способи відновлення порушених прав.

Перевага тестів у порівнянні з усним опитуванням або письмовими відповідями на теоретичні запитання полягає насамперед у спрощенні та суттєвому прискоренні процесу перевірки й мінімізації суб'єктивізму під час оцінювання з боку викладача.

Типовий тест являє собою низку теоретичних запитань або практичних вправ, що супроводжуються кількома варіантами відповіді, один з яких є правильним. Однак іноді тест може мати більше ніж одну правильну відповідь.

Для полегшення засвоєння студентами тієї чи іншої теми перед задачами та тестовими завданнями даються короткі методичні вказівки, перелік питань, що підлягають вивченню.

У кінці посібника розміщено перелік рекомендованих джерел та перелік запитань для самоконтролю знань.

## **ЗМ 1.1. Предмет, метод і система трудового права України. Основні принципи і джерела трудового права. Суб'єкти трудового права. Колективний договір. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування**

### **Тема 1. Предмет, метод і система трудового права України**

При вивченні питання предмета трудового права необхідно ознайомитись з його характеристикою. Головне місце серед суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, займають трудові правовідносини. Також, потрібно звернути увагу на суспільні відносини, що тісно пов'язані з трудовими: передують, супроводжують або витікають з трудових відносин.

Слід з'ясувати особливості методу правового регулювання трудових відносин. Необхідно знати зміст і співвідношення функцій трудового права на сучасному етапі. Вказати на необхідність посилення захисної функції.

Зрозуміти й вміти розкривати зміст соціальної, виробничої і виховної функцій трудового права.

Потрібно відмежовувати трудове право від суміжних галузей права (цивільного, адміністративного, права соціального забезпечення).

Розуміти поняття системи трудового права, що структурно складається із загальної і особливої частини.

### **Тема 2. Основні принципи трудового права**

Слід уявити поняття і значення основних принципів трудового права. При цьому звернути увагу на класифікацію принципів трудового права України:

- принципи, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості;
- принципи, що визначають застосування умов праці;
- принципи, що визначають охорону трудових прав працівників.

Визначити зміст основних принципів трудового права.

Ознайомитися із Законом України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р.

### **Тема 3. Джерела трудового права**

Розглянути поняття джерел трудового права. Класифікація джерел трудового права та їх види. Загальна характеристика найважливіших джерел трудового права:

- Конституція України як основне джерело трудового права;
- Кодекс законів про працю України;
- Закони, що регулюють трудові відносини;
- Підзаконні акти як джерела трудового права;
- Акти соціального партнерства.
- Локальні нормативно-правові акти;
- Роз'яснення пленумів Верховного Суду України.

Ознайомитися з питаннями єдності і диференціації в трудовому праві, загальним і спеціальним законодавством про працю. Звернути увагу на дію нормативних актів у часі, просторі й за категоріями працівників.

#### **Тема 4. Суб'єкти трудового права**

Визначити поняття і класифікацію суб'єктів трудового права. Розглянути питання про правовий статус суб'єктів, який складається з наступних елементів:

- трудова правосвідомість;
- суб'єктивні права і юридичні обов'язки;
- гарантії прав і обов'язків;
- відповідальність суб'єктів трудового права.

Ознайомитися з основними суб'єктами трудового права.

Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права.

Підприємства, установи, організації і фізичні особи (роботодавці) як суб'єкт трудового права.

Трудовий колектив як суб'єкт трудового права. Основні функції та повноваження трудового колективу.

Ознайомитися із Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р.

Визначити роль участі профспілок у встановленні умов праці, застосуванні норм трудового права, в нагляді й контролі за додержанням трудового законодавства, у вирішенні трудових спорів.

#### **Тема 5. Колективний договір**

Вивчити Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993р., а також розділ 2 «Колективний договір» КЗпП. Проаналізувати їх зміст. Ознайомитися з поняттями колективного договору та сторін колективного договору. Визначити сферу укладання колективного договору та порядок його укладання.

Розуміти зміст колективного договору та його структуру, а також взаємні права та обов'язки сторін щодо врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

З'ясувати процедуру колективних переговорів. Порядок вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення колективних переговорів. Строк чинності колективного договору.

Звернути увагу на реалізацію колективного договору та контроль за його виконанням. Відповідальність за порушення колективного договору.

#### **Тема 6. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування**

Поняття зайнятості населення і напрями державної політики у цій сфері. Правовий статус громадян, які шукають роботу, та безробітних, порядок їх реєстрації, перереєстрації та ведення обліку. Поняття підходящої роботи. Порядок бронювання та визначення квоти робочих місць. Органи, які здійснюють працевлаштування та їх правовий статус. Відповідальність підприємств за невиконання законодавства про працевлаштування.

## ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

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

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

2. Крутий працює у відділі охорони підприємства «Моноліт» на посаді старшого контролера контрольно-пропускного пункту. Графік чергувань Крутого - день-ніч (24 год.). Графік роботи – через день (добу працює - добу відпочиває). Режим роботи Крутого – 12 год. на зміну без перерви на обід. Крутий підрахував, що упродовж місяця виникає переробіток робочого часу понад графік і став вимагати від начальника, аби йому збільшили зарплату або оплатили надурочні. Начальник відмовився, посилаючись на те, що у колективному договорі не йдеться про таку оплату.

*Можна та чи потрібно закріпити в колективному договорі таку оплату? Як вирішити цей спір?*

3. Працівниця Л. пішла у відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. На її місце необхідно було прийняти іншого працівника. У зв'язку з цим керівником було сформульовано юристу підприємства таке запитання: Як оформляється покладання на працівника виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника і яким чином здійснюється оплата?

*Дайте відповіді на поставлені запитання.*

4. Працівник К. виконує обов'язки головного інженера підприємства. Він має свідоцтво експерта і належний рівень знань у сфері судової будівельно-технічної експертизи, а тому його стали часто залучати як експерта до участі у судових процесах і проведення експертиз будівельно-технічних робіт. Виконання цих робіт оплачується замовниками до каси підприємства.

*Чи існує можливість оформлення головного інженера підприємства за сумісництвом на 0,5 ставки експерта?*

5. Шумова щойно закінчила медичне училище та отримала середню спеціальну освіту. Вона має намір висунути власну кандидатуру на заміщення посади заступника головного лікаря з медсестринства.

*Чи є підстави для заміщення Шумовою означеної вище посади? Якими нормами регулюється процедура заміщення посади?*

6. Сербан звільнився з органів місцевого самоврядування у зв'язку із закінченням строку повноважень. Він звернувся до місцевого відділення Державної служби зайнятості про отримання допомоги по безробіттю, однак отримав відмову з посиланням на те, що для нарахування йому виплат немає необхідних коштів та відсутня підходяща робота.

*Чи правомірною є така відмова? Вирішить справу по суті.*







**Значення основних принципів трудового права полягає:**

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

**Повна трудова правосуб'єктність громадянина виникає з досягненням:**

- А) 14 років
- Б) 18 років
- В) 16 років
- Г) 21 року

**Чи реєструються професійні спілки в державних органах:**

- А) Обов'язково
- Б) Обов'язково, але за рішенням загальних зборів
- В) Обов'язково, але за рішенням профкому

**Сторонами колективного договору є:**

- А) робітник та власник підприємства
- Б) робітник та профспілка
- В) власник та профспілка

**Зміст колективного договору визначається:**

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

**Колективний договір поширюється:**

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

**Контроль за виконанням колективного договору здійснюється:**

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

**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

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

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

**Колективні договори бувають таких видів:**

- А) Підприємства, цеху, бригади
- Б) Підприємства, структурного підрозділу

В) Підприємства, цеху, групи працівників

**Строки ведення колективних переговорів установлюються:**

А) Чинним законодавством

Б) Угодою сторін

В) Підзаконними і локальними актами

**Що не включає метод трудового права:**

А) договірний порядок виникнення трудових відносин

Б) поєднання рівності з підлеглистю

В) поєднання централізованого і локального регулювання

Г) нормативне і договірне регулювання норм праці

Д) несудовий порядок застосування санкцій і охорони праці

**До функцій трудового права належать:**

А) виховна

Б) ідеологічна

В) запобіжна

Г) виробнича

Д) захисна

Ж) соціальна

З) процесуальна

**Диференціація джерел трудового права зумовлена:**

А) об'єктивними умовами

Б) суб'єктивним становищем суб'єктів

В) територіальним розміщенням підприємств

**Види суб'єктів трудового права:**

А) працівники (робітники та службовці)

Б) власник підприємства (адміністрація)

В) трудові колективи

Г) громадські організації

Д) будь-яка юридична особа

**Повноваження трудового колективу здійснюють:**

А) Загальні збори

Б) профспілковий комітет

В) рада трудового колективу

Г) органи управління (адміністрація)

**Предметом трудового права є:**

А) лише трудові правовідносини

Б) трудові та тісно пов'язані з трудовими правовідносини

В) правовідносини, які пов'язані з використанням праці

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

А) відносини з підвищення кваліфікації

Б) відносини, що виникають із трудової угоди

В) відносини із вирішення спорів

Г) відносини у зв'язку з працевлаштуванням

**Колективний договір, угода:**

- А) обов'язкові для обох сторін, підприємств
- Б) не повинні суперечити чинному законодавству
- В) визнаються недійсними, якщо погіршують становище працівників
- Г) усі зазначені відповіді

**У принципах трудового права розкриваються:**

- А) закономірність суспільного розвитку
- Б) зміст права і його сутність
- В) тенденції і потреби суспільного життя
- Г) сутність колективного договору
- Д) особливості джерел трудового права

**Характерні ознаки джерел трудового права:**

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

**У системі правових норм розрізняють:**

- А) загальні і міжгалузеві принципи
- Б) галузеві принципи і принципи окремих інститутів
- В) тільки загальні і спеціальні
- Г) тільки загальні і галузеві
- Д) тільки принципи окремих інститутів галузі права

**Види осіб, як суб'єктів трудового права:**

- А) фізичні особи
- Б) юридичні особи
- В) будь-які кооперативні організації

**Здатність громадянина до праці залежить:**

- А) від його фізичного стану
- Б) від його розумового стану
- В) від досягнення ним повноліття
- Г) від його фізичного і розумового стану

**Функції трудового колективу реалізуються:**

- А) радою трудового колективу
- Б) загальними зборами трудового колективу
- В) профспілковим комітетом
- Г) профспілковим комітетом разом з радою трудового колективу

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

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

**Зміст принципу права на працю забезпечується нормами інституту:**

- А) трудового договору
- Б) охорони праці
- В) зайнятості та працевлаштування
- Г) трудових спорів
- Д) державного соціального страхування

**Основу предмету трудового права становлять:**

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

**Основний принцип трудового права ширший:**

- А) від суб'єктивного основного трудового права
- Б) від юридичних гарантій права на працю
- В) від права на освіту, зарплату, зайнятість
- Г) від повноти основного принципу трудового права в поєднанні з правовими гарантіями

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

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

**Риси, що об'єднують фізичних і юридичних осіб як суб'єктів трудового права:**

- А) обов'язкове додержання норм трудового права
- Б) належність до державного устрою
- В) можливість бути наймачем робочої сили
- Г) дотримання норм КЗпП
- Д) Збереження обов'язкової квоти працевлаштування

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

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

**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

**До порядку укладення колективного договору входить:**

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

**Щодо форми колективного договору:**

- А) форма письмова або протокольна
- Б) усна
- В) тільки письмова

**До основних взаємних зобов'язань сторін виробничого характеру належать:**

- А) зміни в організації виробництва і праці
- Б) забезпечення продуктивної зайнятості
- В) нормування, оплата праці
- Г) усе перелічене

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

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

**Будівнича і провідна роль трудового права в загальній системі права виявляється в такому:**

- А) посиленні економічних методів управління
- Б) активізації госпрозрахунку і самофінансування
- В) розширенні демократичних заходів управління підприємством
- Г) регулювання міри праці і пенсійних відносин
- Д) визначенні роду і виду трудової діяльності

**За Конституцією України органи держави наділені:**

- А) нормотворчою діяльністю
- Б) формою вираження нормативних актів, що приймаються ними
- В) правом встановлювати обсяг прав для працівників

**За органами правотворчості джерела права можуть видаватися:**

- А) вищими органами влади і управління
- Б) центральними органами управління
- В) місцевими органами народовладдя
- Г) власниками (керівниками) підприємств
- Д) трудовими колективами спільно з профкомами

**Диференціація джерел трудового права залежить від:**

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

**Основні принципи трудового права:**

- А) всезагальність праці і рівність трудових прав
- Б) вільний вибір місця роботи та охорони праці
- В) розподіл за працею та матеріальне забезпечення
- Г) додержання трудової дисципліни й вибір роду роботи
- Д) розподіл за працею й оплата за трудовою угодою

**Юридичною гарантією права на працю є:**

- А) законодавче встановлення порядку прийняття, переведення та звільнення працівника
- Б) заборона необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу
- В) заборона встановлення гірших умов праці порівняно з тими, які передбачено законом
- Г) заборона поєднання державної та приватної оплати праці

**Фізичні особи можуть бути суб'єктами трудового права лише за умов:**

- А) досягнення певного віку
- Б) наявності відповідної професійної підготовки
- В) підвищення кваліфікації
- Г) включення до складу бригади

**Обмеження працівника у трудовій правосуб'єктності допускається :**

- А) тільки безпосередньо законом
- Б) на підставі закону чи постанови
- В) локальними нормами права
- Г) законом або на його підставі судом чи державним органом

**Юридичним особам як суб'єктам трудового права властиві такі риси:**

- А) організаційна єдність
- Б) відокремленість майна
- В) наявність фонду оплати праці
- Г) самостійна відповідальність перед другою стороною

**Чи може бути членом профспілки пенсіонер:**

- А) це питання вирішує профком
- Б) може без будь-яких обмежень
- В) це питання вирішують загальні збори
- Г) не може

**Визначення поняття трудових правовідносин включає:**

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

**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

**Стадії укладення колективного договору:**

- А) підготовка проекту
- Б) обговорення і прийняття проекту
- В) підписання і реєстрація
- Г) схвалення і набрання чинності
- Д) усе перелічене

**Щодо строку дії колективного договору:**

- А) діє доти, поки сторони не укладуть новий
- Б) діє щонайбільше рік
- В) діє 3 роки

**Взаємні зобов'язання в галузі трудових відносин охоплюють:**

- А) режим праці, тривалість робочого часу та відпочинку
- Б) умови та охорону праці
- В) встановлення гарантій, компенсацій, пільг

*Зробіть правильний вибір з наведеного переліку і запишіть номер поряд з відповідною літерою:*

**Основні ознаки трудового правовідношення [А] та інші відносини пов'язані з трудом [Б]**

- 1) працівник входить до складу трудового колективу
- 2) працівник має право передоручити свою роботу іншій особі
- 3) підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядкові
- 4) виконується будь-яка робота
- 5) працівник не входить до трудового колективу
- 6) на працівника поширюються гарантії встановлені трудовим законодавством
- 7) виконується робота згідно професії, спеціальності
- 8) робота виконується у будь-який зручний для працівника час
- 9) працівник виконує роботу особисто
- 10) на працівника не поширюються гарантії, встановлені трудовим законодавством
- 11) оплата праці проводиться за встановленими нормами
- 12) оплата праці проводиться за угодою сторін

А \_\_\_\_\_

Б) \_\_\_\_\_

**Джерела трудового права поділяються за сферою дії [А] та за формою [Б]**

- 1) загальнодержавні
- 2) закони
- 3) укази
- 4) галузеві
- 5) місцеві
- 6) розпорядження
- 7) міжгалузеві
- 8) постанови

- 9) обласні
- 10) рішення
- 11) роз'яснення
- 12) накази

А\_\_\_\_\_

Б)\_\_\_\_\_

**Безробітними визнаються громадяни [А] та не визнаються громадяни [Б]**

- 1) працездатного віку
- 2) які не мають заробітку (трудового доходу) з незалежних від них причин
- 3) зареєстровані в службі зайнятості
- 4) які не мають заробітку через відсутність належної роботи
- 5) які справді шукають роботу та здатні приступити до праці
- 6) які іноді працюють, але їм не вистачає заробітку
- 7) пенсіонери
- 8) які не працювали не менше двох місяців

А\_\_\_\_\_

Б\_\_\_\_\_

**Риси, притаманні нормам права [А] та принципам права [Б]**

- 1) не встановлюють зразка поведінки
- 2) містять лише загальні правила чи ідею
- 3) не мають складових елементів
- 4) не визначають свободи вибору
- 5) не враховують поєднання інтересів працівників і суспільства
- 6) встановлюють правила поведінки
- 7) мають складові елементи ( гіпотезу, диспозицію, санкцію)
- 8) бувають міжгалузеві, галузеві, та окремих інститутів

А\_\_\_\_\_

Б\_\_\_\_\_

## **ЗМ 1.2. Трудовий договір. Робочий час і час відпочинку. Заробітна плата. Гарантії і компенсації**

### **Тема 7. Трудовий договір**

Ознайомитися з поняттям трудового договору та його сторонами. Визначити зміст трудового договору: обов'язкові й факультативні умови.

З'ясувати порядок укладання трудового договору та його форму.

Розглянути випадки, коли додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим. Строки трудового договору.

При укладенні трудового договору може бути обумовлене випробування. Студент повинен засвоїти строки і результати випробування, а також коло осіб, щодо яких не може встановлюватися випробування.

Знати види переведень на іншу роботу працівників і умови їх здійснення, відрізнити їх від переміщень.



Особлива увага повинна бути звернута на підстави припинення і розірвання трудового договору. Кожна з підстав має бути проаналізована студентом. Студент повинен засвоїти випадки, при яких розірвання трудового договору можливе лише за попередньою згодою профспілкового органу, а також порядок одержання такої згоди.

Чітко знати порядок оформлення звільнення з роботи, здійснення розрахунку. Порядок заповнення трудових книжок та їх видачу.

### **Тема 8. Робочий час і час відпочинку**

Ознайомитися з поняттям робочого часу та його тривалістю. Звернути увагу на види робочого часу. Нормальна, скорочена і неповна тривалість робочого часу. Знати характеристику основних видів робочого часу.

Поняття робочого тижня і його види. Поняття робочої зміни.

Звернути увагу на поняття ненормованого режиму праці й поняття надурочних робіт. Студент повинен засвоїти обмеження надурочних робіт і заборону залучення до них окремих категорій працівників.

При вивченні часу відпочинку студент повинен засвоїти поняття і види часу відпочинку. Розглянути основні види часу відпочинку:

- перерви протягом дня;
- перерви між змінами;
- вихідні дні;
- святкові й неробочі дні;
- відпустки.

Ознайомитися із Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. та знати види відпусток і порядок їх надання.

Особливу увагу приділити питанню про порядок надання відпусток без збереження заробітної плати, коли надання такої відпустки є правом роботодавця, а коли законом на роботодавця покладається обов'язок при певних умовах на вимогу працівника надавати таку відпустку.

### **Тема 9. Заробітна плата. Гарантії і компенсації**

Ознайомитися із Законом України «Про оплату праці» від 01.05.1995 р. Знати поняття заробітної плати й загальні і спеціальні норми, що регулюють заробітну плату.

Особливу увагу приділити вивченню форм і системи оплати праці.

Студент повинен усвідомити, що для встановлення розмірів оплати встановлюються норми праці: норми виробітку, норми часу, норми обслуговування.

Знати порядок виплати заробітної плати, обчислення середнього заробітку, строки, місце і час виплати заробітної плати.

Ознайомитися з поняттям гарантійних виплат. Гарантії для працівників, обраних на виборні посади. Гарантії для працівників на час виконання державних і громадських обов'язків.

Гарантійні виплати і компенсації у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень тощо. Гарантійні доплати. Поняття компенсаційних виплат.

## ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

1. Сімнадцятирічний Коновалов, який ніде не навчається, звернувся до будівельної компанії з пропозицією щодо виконання певного обсягу робіт на основі договору підряду за помірну плату. Відділ кадрів підприємства відмовив Коновалову, мотивуючи це його неповноліттям і, як наслідок, неможливістю працювати на основі договору підряду.

*Чи є законною відмова у прийнятті на роботу?*

2. В. влаштувалась до кав'ярні «Магнолія» на посаду офіціантки. Запис про працевлаштування на роботу засвідчив бухгалтер, на якого це повноваження покладено директором закладу.

*Чи має право засвідчувати записи в трудових книжках бухгалтер?*

3. Працівницю В. прийнято за строковим трудовим договором на час відпустки працівниці А. для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Через рік працівниця В. завагітніла, їй було надано відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, а згодом, – відпустку для догляду за дитиною. Незабаром дитині працівниці А. виповниться 3 роки. У телефонній розмові з інспектором відділу кадрів підприємства жінка повідомила про намір найближчим часом вийти на роботу.

*Як вирішити дану ситуацію?*

4. Працівниця Т., прийнята за строковим трудовим договором, пішла у відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Під час відпустки строк трудового договору закінчився. Роботодавець зволікав зі звільненням жінки та звільнив її згідно з п. 2 ст. 36 КЗпП лише коли дитині працівниці виповнилося три роки. Жінка звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі.

*Яке рішення ухвалить суд?*

5. Працівник Н. 22 січня подав заяву про звільнення за власним бажанням з 22 січня. Керівник підприємства у резолюції зазначив: «Звільнити з відпрацюванням двох тижнів». Працівник Н. звернувся до інспекції праці. Позапланова перевірка за зверненням працівника Н. виявила порушення законодавства про працю, керівника підприємства притягнуто до адміністративної відповідальності.

*Проаналізуйте, у чому полягає порушення і як має діяти керівник у подібній ситуації?*

6. Директор загальноосвітньої школи 5 березня видав наказ про переміщення вчителя початкових класів Н. без його згоди на посаду вихователя групи продовженого дня. Ці дії директора жодним чином аргументовані не були.

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

7. Павлушин упродовж 20 років працював слюсарем на підприємстві «Будмаш». У зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП адміністрацією було прийнято рішення щодо дострокового виходу Павлушина на пенсію. Павлушин не висловив згоди з цим рішенням, оскільки не досяг пенсійного віку (йому виповнилося 59 років). Павлушин звернувся за допомогою до юриста.

*У якому порядку провадиться достроковий вихід на пенсію у разі скорочення чисельності або штату працівників згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП? Яким чином юрист повинен кваліфікувати ситуацію Павлушина?*

8. Янковська працювала продавцем у магазині з цілодобовим режимом роботи. Під час зміни, що закінчувалася о 9.00, вона залишила місце роботи о 2.00 годині. Своє рішення вона мотивувала відсутністю покупців. О 5.30 Гаврилов прийшов до магазину з наміром купити молока, однак магазин було зачинено. Продавець Янковська повернулася на робоче місце о 6.00. Наступного дня Гаврилов написав скаргу, внаслідок чого Янковська була звільнена з роботи за прогул.

*Чи правомірним є звільнення? Який порядок звільнення працівників за прогул?*

9. Семенко працювала секретарем за строковим трудовим договором, укладеним на 5-річний термін. З 20 липня 2008 р. вона перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. 20 липня 2011 р. Семенко повернулася на роботу, однак вже 3 серпня 2011 р. вийшла у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. 20 вересня 2011 р. Семенко була звільнена на підставі закінчення строку трудового договору.

*Чи допускається таке звільнення? Як нарахувати допомогу по вагітності та пологах, якщо жінка до виходу у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами перебувала у відпустці для догляду за дитиною до трьох років?*

10. Доктор юридичних наук Судаков упродовж 25 років працює на кафедрі соціально-правових дисциплін Національного університету будівництва. Він звернувся до керівництва університету з проханням перевести його до філіалу навчального закладу, що знаходиться у іншому місті, мотивуючи це прагненням забезпечити належний догляд за хворою матір'ю, яка мешкає у тому місті. Судакову було відмовлено в переводі, посилаючись на наявність у філіалі достатньої кількості науково-педагогічних працівників подібного профілю.

*Чи правомірною є відмова керівництва?*

11. Громадянина Н. звільнили з державної служби відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП України, тобто на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню такої роботи. Чи отримає громадянин Н. вихідну допомогу у розмірі десяти посадових окладів? Чи є підстави для оформлення

йому пенсії державного службовця? Яким документом підтверджується невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок погіршення стану здоров'я?

*Дайте відповіді на поставлені запитання.*

**12.** Працівника З. було звільнено із займаної посади згідно зі ст. 38 КЗпП України (за власним бажанням). Під час звільнення йому було видано трудову книжку, про що є відповідні записи та його особистий підпис в особовій картці працівника типової форми № П-2 (затверджено наказом Держкомстату України від 05.12.2008 № 489) та в книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них (затверджено наказом Держкомстату України від 27.10.1995 р. № 277, зі змінами).

Рішенням суду працівника З. було поновлено на роботі, де він працює й донині, однак трудової книжки до відділу кадрів він не подав, хоча він допущений до роботи без будь-яких обмежень. Працівниками відділу кадрів було складено акт, що засвідчує відсутність книжки та відмову працівника надати її при поновленні на роботі.

Працівник досі не подав заяви про оформлення дублікату трудової книжки, а також жодних документів, що підтверджують попередній стаж роботи. Чи може адміністрація оформити дублікат трудової книжки працівникові з внесенням лише часу роботи на цьому підприємстві у зв'язку з відсутністю звернення працівника і ненаданням ним документів?

*Дайте відповідь на запитання.*

**13.** Тимчук працює в держустанові на посаді завідувачої юридичним сектором. Станом на теперішній час вона перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та має стати до роботи через 1,5 роки. Водночас роботодавець повідомив Тимчук про ліквідацію установи та про її звільнення на цій підставі без подальшого працевлаштування. Тимчук вважає дії адміністрації незаконними.

*Чи є правомірними дії роботодавця? Як він зобов'язаний вчинити у данному випадку?*

**14.** Пенсіонер за віком Пилипенко, який є працівником фірми «Пінта», упродовж 5 місяців перебував на лікуванні. З 28 липня 2010 р. його визнано інвалідом II-ї групи. У довідці МСЕК зазначено: «працездатний з особливими умовами праці». Останній листок непрацездатності закрито 29 липня 2010 р. з приписом «продовжує хворіти». Адміністрація підприємства видала наказ про звільнення Пилипенка з роботи у зв'язку з неможливістю створити йому належні умови праці у відповідності до висновку МСЕК.

*Чи є законними дії адміністрації фірми «Пінта»?*

**15.** Спеціаліст I-ї категорії управління праці та соціального захисту населення районної державної адміністрації Ткаченко перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. За час її перебування у відпустці було здійснено реорганізацію управління. Як

наслідок, посада спеціаліста I-ї категорії у відділі, де працювала Ткаченко, було скасовано, а замість скасованої посади запроваджено посаду головного спеціаліста. Ткаченко звернулася до керівництва з проханням призначити її на посаду головного спеціаліста, однак отримала відмову.

*Як потрібно вирішити ситуацію?*

**16.** До юридичної консультації звернулася за роз'ясненням працівниця Фурсович. Як витікає з її запиту, згідно з наказом директора від 2 лютого 2010 р. усіх працівників було переведено на 4-денний робочий тиждень з виконанням повного обсягу роботи як за 5-денний робочий тиждень з 8-годинним робочим днем. Виконання обов'язків звільнених працівників було покладено на працівників, які залишилися працювати.

*Чи йдеться у даній ситуації про сумісництво?*

**17.** Військовослужбовець Тригуб відмовився проходити обстеження військово-лікарської комісії при звільненні у зв'язку з досягненням граничного віку перебування на військовій службі. У зв'язку з цим він не отримав своєчасно документи про звільнення та грошове забезпечення.

*Чи повинен Тригуб проходити обстеження військово-лікарської комісії? Чи правомірні дії його керівництва? Дайте обґрунтовану відповідь.*

**18.** Задніпровський працює на посаді викладача у вищому навчальному закладі. Це його основне місце роботи. У січні 2011 року його друг Петров, який є керівником державної організації «Алло», запропонував Задніпровському зайняти посаду свого заступника. Задніпровський не бажав звільнитися з посади викладача. Тоді Петров запропонував працювати у нього на умовах сумісництва. Натомість адміністрація вищого навчального закладу не дала згоди на працевлаштування Задніпровського на умовах сумісництва, посилаючись на неможливість поєднання викладацької діяльності з роботою у державній організації.

*Як вирішити означену ситуацію? Чи є обґрунтованою позиція адміністрації вищого навчального закладу?*

**19.** Студент К. у вільний від навчання час працює бібліотекарем та підробляє механіком на станції техогляду. У розмові з другом К. дізнався, що працівники бібліотек мають отримувати надбавку за особливі умови роботи у розмірі 50 % від посадового окладу. Він такої надбавки не отримує. Звернувшись з цього приводу до бухгалтерії, К. отримав пояснення, що особи, які працюють за сумісництвом, позбавлені права на отримання надбавки.

*Як вирішити даний спір?*

**20.** Копитов четвертий рік працює санітаром у сільському фельдшерському пункті. Адміністрація фельдшерського пункту звернулася до Копитова з вимогою подати заяву про звільнення за власним бажанням, оскільки при його прийомі на роботу була допущена помилка. Зокрема, йшлося про те, що на посаді санітара має працювати жінка, тобто санітарка.

Копитов погодився з вимогою, оскільки дійсно раніше на посаді санітара працювали винятково жінки, однак звернувся до адміністрації з проханням виплатити йому компенсацію за невикористану відпустку, на що адміністрація йому відмовила на підставі звільнення за власним бажанням. Копитов звернувся до юрисконсульта з проханням роз'яснити йому, чи є правомірною вимога адміністрації щодо звільнення та її відмова виплатити компенсацію за невикористану відпустку?

*Чи існують підстави для звільнення Копитов? Чи є правомірними дії адміністрації? Хто має право працювати на посаді санітарки? Які поради має дати юрисконсульт?*

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

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

**22.** Січкач упродовж 3-х років працював водієм автобуса на підприємстві «Глобус». Вперше за час роботи він вирішив взяти відпустку у зв'язку з народженням дитини. Перебуваючи у відпустці, Січкач 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. Січкач подав позов до суду, оскаржуючи незаконне звільнення.

*Яким має бути рішення суду?*

**23.** Державний службовець Бугач перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. На час її відпустки за результатами конкурсу на посаду було призначено Летвійчук, у заяві якої про прийняття на роботу та у наказі про призначення на посаду було обумовлено відповідний термін. Згодом Летвійчук також вийшла у відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а Бугач після закінчення відпустки стала до виконання своїх посадових обов'язків.

*Чи є підстави для звільнення з посади Летвійчук у відповідності до п. 2 ст. 36 КЗпП України?*

**24.** Чубій працював заступником головного редактора газети «Бізнес». У зв'язку з відсутністю протягом місяця головного редактора Чубій виконував його обов'язки. Після повернення головного редактора Чубій подав заяву про виплату йому різниці між його посадовим окладом та окладом редактора.

*Чи є його вимоги обґрунтованими?*

**25.** Працівника М. прийнято за строковим трудовим договором на час відпустки основного працівника С. Основний працівник С. приступає до роботи 13.09.2011 р., а працівник М. подав довідку-виклик вищого навчального закладу на установчу сесію з 05.09.2011 р. тривалістю 20 календарних днів.

*Чи зобов'язаний роботодавець надати таку відпустку працівникові С.?*

**26.** Є справи, які зазвичай неможливо вирішити у позаробочий час, - повести дитину до лікаря, оформити банківський кредит, навідатися до ЖЕКу тощо. Працівники часто звертаються до керівництва з проханням дозволити затриматися вдома або відпустити їх з роботи раніше. Керівник іде назустріч людині, а кадровику клопіт.

*Як відповідно до вимог трудового законодавства оформити відсутність працівника протягом кількох годин на роботі?*

**27.** Законодавством передбачено, що працівнику, який одружується, за його бажанням має бути надано відпустку без збереження заробітної плати.

*Як потрібно оформити таку відпустку? Які документи є підставами для її надання?*

**28.** Під час щорічної відпустки Коваленко внаслідок захворювання тимчасово втратив працездатність. Період тимчасової непрацездатності закінчився одночасно із його щорічною відпусткою. Коваленко подав заяву про продовження щорічної відпустки, але йому було відмовлено.

*Чи правомірна така відмова? Як вирішити даний спір?*

**29.** Кліщенко працює оператором електронно-обчислювальних машин на умовах неповного робочого часу (16 год. на тиждень). Він подав заяву на ім'я власника підприємства щодо надання йому додаткової відпустки за роботу із шкідливими умовами праці, однак йому було відмовлено з посиланням на те, що робота оператором електронно-обчислювальних машин не є роботою із шкідливими умовами праці.

*Чи правомірна відмова власника? Чи має Кліщенко право на додаткову відпустку?*

**30.** Працівники підприємства «Водограй» звернулися до профспілкового комітету з проханням запровадити, як виняток, такий режим праці, де перерва між змінами буде менш як подвійна тривалість часу в попередній зміні. Профспілковий комітет дав згоду.

*Чи є правильним рішення профспілкового комітету?*

**31.** Христовська працює екскурсоводом у міській картинній галереї. Галерея відчинена для відвідування з 10 до 14 год. Директор встановив їй 8-годинний робочий день. Екскурсовод переконана, що це незаконно, та норма робочого дня для її професії не може складати 8 год. на день. Христовська звернулася за роз'ясненням до юриста.

*Яке роз'яснення має дати юрист?*

**32.** Шейко працює керівником гуртка бальних танців у центрі дитячої та юнацької творчості. Його група брала участь у концерті, присвяченому 8 Березня. Шейко відмовився бути з групою, бо вважає, що цей час не є робочим, а тому не зараховується як відпрацьований.

*Вирішіть справу по суті. Яким є режим робочого часу для керівників творчих гуртків, студій і колективів?*

**33.** Працівника В. було оформлено на роботу до Головного фінансового управління наказом від 29 жовтня 2009 р. У грудні 2009 р. йому було надано частину щорічної основної відпустки (за період роботи з 29 жовтня 2009 р. по 29 жовтня 2010 р.) терміном 2 календарних дні та виплачено допомогу на оздоровлення. У липні 2010 р. він звернувся з проханням надати йому частину щорічної відпустки терміном 14 календарних днів за цей самий період роботи та виплатити допомогу на оздоровлення.

*Чи має право працівник В. на відпустку в листопаді-грудні 2010 р. за наступний період роботи (з 29 жовтня 2010 до 20 жовтня 2011 р.), якщо використав відпустку за попередній період роботи? Чи має право працівник в такому разі одержати допомогу на оздоровлення?*

**34.** Громадянка Соколова, яка працювала лікарем у відділі діагностики і профілактики СНІДу, подала заяву про надання їй щорічної додаткової відпустки тривалістю 7 календарних днів. Їй було відмовлено у цьому, посилаючись на те, що Соколова була зайнята менш ніж половину робочого часу у зв'язку із відвідуванням автомобільних курсів.

*Чи вірне таке рішення? Як правильно розрахувати кількість днів щорічної додаткової відпустки?*

**35.** Марченко, звільнившись 7 липня 2010 р. за переведенням на виборну посаду секретаря ради, не використав додаткової оплачуваної відпустки та не одержав за неї грошової компенсації за попереднім місцем роботи за період роботи з 20 грудня 2009 р. по 6 липня 2010 р.

*Як розраховується кількість днів додаткової оплачуваної відпустки в даному випадку?*

**36.** Ткач, який працює інженером-будівельником в районному відділі освіти, мав щорічну відпустку тривалістю 24 календарних днів і додатково 7 днів за ненормований робочий день. У вересні 2010 року йому відмовили в наданні семи днів за ненормований робочий день, мотивуючи це тим, що він не є членом профспілки.

*Чи правомірна така відмова?*

**37.** Сестра-господиня Л., яка працює у центральній районній лікарні, звернулася до керівництва лікарні з проханням про надання їй окрім щорічної, ще й додаткову відпустки. Керівництво погодилося їй надати щорічну відпустку, але відмовило у наданні додаткової відпустки.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію?*



**38.** Працівниця магазину має трирічну дитину. Вона звернулася до керівництва з проханням надати їй відпустку без збереження заробітної плати строком на 2 роки для догляду за дитиною, яка за станом здоров'я, підтвердженого медичним висновком, потребує домашнього режиму та індивідуального догляду. Роботодавець погодився на це й надав їй цю відпустку. Через 2 роки вона звернулася до роботодавця з проханням взяти її на роботу, але виявилось що її перевели «поза штат».

*Чи можна на час відпустки перевести працівника поза штат? Чи може працівниця перервати відпустку на деякий час та потім отримати її знову?*

**39.** Молодший лейтенант Алієв відпрацював один рік один місяць в органах внутрішніх справ і звільнився за власним бажанням. У відпустці він не перебував. Тому під час звільнення він звернувся до керівництва з вимогою щодо нарахування йому грошової компенсації за невикористану відпустку. Керівництво відмовило йому в цьому.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію?*

**40.** Інвалід II-ї групи Кобін звернувся із заявою до роботодавця з проханням надати йому у зв'язку з одруженням відпустку без збереження заробітної плати з 10 вересня терміном на 5 днів. Зважаючи на виробничу необхідність, роботодавець відмови у наданні відпустки в означений термін і натомість погодився надати йому відпустку з 13 вересня.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію? Чи може роботодавець надати відпустку без збереження зарплати в інший термін, аніж той, що був зазначений у заяві працівника?*

**41.** Кучер працює охоронником магазину з 28 січня 2005 р. На його утриманні та вихованні перебуває двоє неповнолітніх дітей (відповідно 1997 та 1999 р.н.). За рішенням суду їх мати позбавлена батьківських прав. Кучер звернувся з проханням до роботодавця про надання йому додаткової оплачуваної відпустки як батькові, який виховує двох дітей до 15 років, та як самотньому батькові, який виховує двох дітей до 18 років. Роботодавець погодився надати відпустку, але лише за однієї підстави строком на 10 днів.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію? Яка повинна бути тривалість відпустки за наявності двох підстав для її надання? Чи має право Кучер у разі звільнення на компенсацію за невикористання цих відпусток?*

**42.** У грудні 2010 року на підприємстві затверджено графік відпусток з урахуванням умов виробництва та інтересів працівників. За цим графіком працівники Л. та М. мають йти у відпустку у серпні, однак вони просять надати відпустки у червні. З урахуванням інтересів виробництва директор погоджується на надання відпустки у червні працівнику Л. Але відпустка працівника М. збігається у часі з відпусткою іншого працівника, який міг би виконувати роботу М. Оскільки відпустка М. у червні визнана

адміністрацією небажаною для підприємства, то директор відмовив працівнику М. у наданні відпустки у червні.

*Чи можна відмовити працівнику М. в отриманні відпустки поза графіком? Як потрібно вирішити дану ситуацію?*

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

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

**44.** Саннікова працює бухгалтером на фірмі «Сонячне сяйво». Вона перебувала у відпустці 10 календарних днів без збереження заробітної плати, однак, коли вона вирішила піти в щорічну основну відпустку (24 календарних дні) їй надали лише 10 днів. Саннікова не погодилася з цим і звернулася до юриста.

*Вирішіть справу по суті.*

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

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

**46.** Тихоненко працює секретарем керівника відділу освіти міської ради. Увесь робочий час вона проводить за комп'ютером. Коли настав час Тихоненко піти на щорічну основну відпустку тривалістю 28 календарних днів, вона зажадала, аби їй надали 4 календарних днів за роботу з комп'ютером. Однак Тихоненко відмовили у цьому.

*Чи має право Тихоненко на щорічну відпустку тривалістю 28 календарних днів і чотири календарні дні за роботу на комп'ютері?*

**47.** Ганчева працює старшою медсестрою в дошкільній навчальній установі відділу освіти. Вона звернулася до адміністрації з проханням щодо надання їй додаткової відпустки тривалістю 7 календарних днів за 2008-2009 рр. та компенсації за невикористання такої відпустки упродовж 2003-2008 рр. Однак адміністрація відмовила Ганчевій у задоволенні прохання.

*Чи має право Ганчева на додаткову відпустку (сім календарних днів) і компенсацію?*

**48.** Роботодавець повідомив працівника В. щодо зміни його робочого тижня, зокрема, про його переведення на 6-денний робочий тиждень.

Працівник В. заперечував проти цього рішення, адже відповідних змін до колективного договору не вносилося. Працівник В. водночас зосередив увагу на порядку складання графіку відпусток. Зокрема, його турбувало, чи буде при складанні відпустки враховуватися те, що у нього на утриманні знаходяться двоє неповнолітніх дітей.

*Дайте відповіді на поставлені запитання.*

**49.** Опанасик є керівником управління праці і соціального захисту населення, що фінансується з державного бюджету. Він прийняв рішення щодо переведення підлеглих державних службовців на 30-годинний робочий тиждень із зменшенням заробітної плати. Обґрунтовуючи це рішення, він наголосив на нестачі в управлінні відповідних коштів, прагненні забезпечити економію фонду оплати праці та збереження робочих місць.

*Чи є законними дії Опанасика?*

**50.** Крилова з 2007 року працювала бухгалтером підприємства. Упродовж 2008-2010 рр. вона не використала право на відпустку. У грудні 2010 року адміністрація підприємства, не повідомивши попередньо працівника про прийняте рішення, відправила Крилову у відпустку без її згоди. На заяву про заперечення і відмову від виходу у відпустку, адміністрація роз'яснила, що ненадання упродовж двох років відпусток кваліфікується як грубе порушення чинного трудового законодавства.

Крилова звернулася до юридичної консультації.

*Чи є правомірною відмова підприємства у задоволенні заяви робітника?*

**51.** Щорічна відпустка Поповича, який працює черговим з притулку для дітей, складає 30 календарних днів. Він звернувся до адміністрації з заявою щодо надання йому додаткової відпустки, посиляючись на ненормований робочий день.

*Яка тривалість щорічних відпусток чергових з притулку для дітей? У якому випадку та порядку цим робітникам надається право на додаткову відпустку, де це знаходить своє правове закріплення?*

**52.** Римар працює за основним місцем роботи в лікарні. У даний період перебуває у відпустці по догляду за дитиною до 3-х років. Оскільки матеріальне становище родини було скрутним, вона вирішила на час відпустки влаштуватися до іншого підприємства на посаду завідувача з п'ятигодинним робочим днем.

*Чи має право Римар працювати на іншому підприємстві, перебуваючи у відпустці по догляду за дитиною. Чи буде збережено місце за основним місцем роботи?*

**53.** Вихователь дитячого садка Білик відпрацювала робочу зміну, однак після її закінчення рішенням завідувачої була затримана на роботі у зв'язку з хворобою іншого вихователя і його невиходом на роботу. Білик відмовилася

залишитись на роботі та замінити колегу. Зважаючи на її відмову, завідуюча дитсадка запропонувала Білик написати заяву про звільнення за власним бажанням. У разі незгоди Білик написати заяву завідуюча висловила погрозу звільнити її за іншими підставами.

*Чи має право завідуюча залишити Білик на другу зміну роботи? Якою є тривалості робочого часу (педагогічного навантаження) у вихователів дошкільних навчальних закладів?*

**54.** Міщенко працює завідуючою у відділі дезінфекції і контролю стерилізації міської дезінфекційної станції. Якою є тривалість її робочого дня (середньотижнева тривалість робочого часу)?

*Дайте обґрунтовану відповідь.*

**55.** Степанов працює водієм на підприємстві «Герць». Графік роботи Степанова визначено як «доба через три доби». Помітивши, що Степанов обідає у столовій замість того, аби вже 20 хвилин перебувати у рейсі, керівник підприємства виніс йому усну догану. Степанов зазначив, що він обідав під час законної перерви на відпочинок і харчування, на що начальник зауважив, що за його графіком роботи перерва не передбачена.

*Як вирішити спір?*

**56.** Сорокін за трудовим договором працює в школі. 18 червня 2011 р. він надав адміністрації школи довідки про те, що на минулих вихідних він як донор здавав кров.

*Чи зобов'язане керівництво школи надати Сорокіну додаткові дні відпочинку?*

**57.** Тихомирова вже другий рік працює на підприємстві «Хлібороб» на ставку за основною посадою та на 0,5 ставки за сумісництвом. Її робочий день ненормований. Восени Тихомирова звернулася до керівництва підприємства з проханням надати їй додаткову відпустку терміном 15 днів для відпочинку на гірськолижному курорті в Карпатах.

*На відпустку (основну та додаткову) якої тривалості вона може розраховувати, якщо її посаду включено до списку посад, за яким надається додаткова відпустка за ненормований робочий день?*

**58.** Олександров належить до постійних донорів місцевої станції переливання крові. Після кожного випадку здавання крові йому надається 2 додаткових дні відпочинку.

*Скільки додаткових днів відпочинку на рік можна надавати такому працівнику?*

**59.** На підприємстві, де працює Салюк, передбачається перегляд графіка роботи, за яким він має працювати 5 днів на тиждень по 8 год. щодня, неділя визначена як один постійний вихідний день, а другий вихідний день є «плаваючим». Залежно від зміни він може припадати на будь-який

будній день. Підсумований облік робочого часу на підприємстві не запроваджено. Посилаючись на ст. 70 КЗпП України, Салюк звернувся до юридичного відділу підприємства на те, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку має становити не менше ніж 42 год.

*Чи можливе запровадження такого графіку роботи? Якщо так, то який робочий час та час відпочинку буде встановлено на підприємстві?*

**60.** 4 січня 2010 р. Ногін влаштувався слюсарем на завод «Шатун». Після шести місяців роботи йому було надано щорічну відпустку тривалістю 24 календарних дні за період з дня укладання трудового договору, тобто з 4 січня 2010 р. по 2 січня 2011 р. Посилаючись на сімейні обставини, Ногін після завершення тарифної відпустки висловив прохання щодо надання йому додаткової відпустки без збереження заробітної плати тривалістю 35 календарних дні.

*Чи має право адміністрація підприємства надати Ногіну додаткову відпустку тривалістю 35 днів без збереження заробітної плати?*

**61.** Працівниця текстильної фабрики «Пушок» 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 дні. 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?*

**62.** Іванченко звільнився з роботи за власним бажанням та одержав на підприємстві оформлену належним чином трудову книжку. Здійснюючи пошук іншої роботи, він загубив трудову книжку.

*Як Іванченко може одержати дублікат трудової книжки?*

**63.** Логіна працює молодшою медсестрою фізіотерапевтичного кабінету центральної районної лікарні. Відпрацювавши понад 5 років, вона помітила, що медсестри сусіднього відділення мають коротший робочий тиждень і покидають місце роботи на час раніше аніж вона.

*Якої тривалості робочий тиждень повинна мати Логіна?*

**64.** М. 12 січня 2010 р. пішла у відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. На її місце тимчасово взяли працівника К. 16 вересня 2010 р. він подав заяву про надання йому щорічної основної відпустки.

*Чи буде надано К. щорічна основна відпустка?*

**65.** Коркушко працює за сумісництвом на фабриці «Текстиль». Одна виховує неповнолітнього сина. Напередодні щорічної відпустки звернулася до керівництва з проханням щодо надання їй додаткової оплачуваної відпустки.

*Чи є підстави для надання додаткової відпустки Коркушко?*

**66.** Вахміна була направлена на курси підвищення кваліфікації від підприємства, на якому працює терміном три місяці. Вона звернулася до бухгалтерії з проханням нарахувати їй компенсацію як для працівника, направленого на курси підвищення кваліфікації. Бухгалтерія відмовила у виплатах. Вахміна звернулася до юридичної консультації за роз'ясненням.

*Чи зобов'язані їй виплатити компенсацію? Як правильно нарахувати добові, видатки на проживання і проїзд, якщо працівник направляється для проходження тримісячних курсів підвищення кваліфікації?*

**67.** Бутенко працює сторожем на заводі. Місячна норма праці складає 167 год., однак у межах графіка сторожем фактично відпрацьовано 170 год., з них 8 годин припало на святковий день. Отримавши наприкінці місяця заробітну плату, Бутенко зрозумів, що йому не оплачено роботу у святковий день.

*Як оплатити роботу сторожа у святковий день за підсумованого обліку робочого часу?*

**68.** З 1 березня 2011 р. Коваленко було прийнято на завод дворником за основним місцем роботи на 0,5 ставки. Лисенко працював сторожем на цьому ж заводі. Коли Лисенко пішов у відпустку, Коваленко було додано 0,5 ставки сторожа на час відпустки основного працівника. Коваленко був звільнений з цієї посади після закінчення відпустки Лисенка.

*Чи потрібно в такому разі нарахувати Коваленку компенсацію за невикористану відпустку під час звільнення після закінчення виконання роботи сторожем? Як розрахувати середньоденну зарплату при цьому?*

**69.** Чмеленко працює вчителем-логопедом у загальноосвітній школі (навантаження складає 18 год. на тиждень) та водночас виконує в тій самій школі додаткове навантаження з навчання вдома дітей з фізичними і розумовими вадами розвитку. Вона звернулася до директора школи з проханням щодо встановлення їй 20-відсоткової надбавки за престижність педагогічної праці. Директор школи відмовив.

*Чи має Чмеленко право на 20-відсоткову надбавку за престижність педагогічної праці? Якщо має, то надбавка розповсюджується на весь обсяг педагогічного навантаження за тарифікацією або лише на оклад логопеда?*

**70.** Громадянин В. займає посаду начальника відділу кадрів міського виконкому Борисполя. Він має науковий ступінь кандидата біологічних наук. Громадянин К. обраний міським головою Херсона, має науковий ступінь кандидата економічних наук. Громадянка Н. працює суддею апеляційного суду Автономної Республіки Крим, має науковий ступінь кандидата юридичних наук.

*Хто із означених вище осіб має право на доплату за науковий ступінь? Обґрунтуйте свою відповідь.*

**71.** Відповідно до рішення Орловської сільської ради від 24 жовтня 2011 р. сільському голові Р. було надано допомогу на оздоровлення, яку він

отримав. У термін з 30 жовтня по 14 листопада 2011 р. сільський голова Р. перебував у відпустці.

*Чи є правомірним рішення сільської ради? Чи має сільський голова право на виплату йому допомоги на оздоровлення? Визначте, яким рішенням сільської ради має надаватися допомога на оздоровлення сільському голові: рішенням під час затвердження бюджету на рік чи рішенням ради перед наданням відпустки?*

**72.** Громадянин П. перебував на посаді міського голови Луганська упродовж 2003-2007 рр. 12 грудня 2007 р. у зв'язку з виходом на пенсію він був звільнений з посади. 13 грудня 2007 р. розпорядженням від 13.12.2007 № 231 він був нагороджений Почесною грамотою Кабінету Міністрів України.

*Чи існують підстави для виплати йому одноразової допомоги у зв'язку з нагородженням Почесною грамотою Кабінету Міністрів України?*

**73.** Фролов працює шахтарем на шахті № 45 м. Єнакієво. Вахтовий графік його роботи складає 22 робочих та 22 вихідних дні.

*Як буде нараховуватися йому заробітна плата?*

**74.** Перова є штатним медичним працівником територіального центру соціального обслуговування пенсіонерів. Вона утримується за рахунок загального фонду кошторису та одночасно надає платні послуги в межах робочого часу.

*Як буде здійснюватися оплати її праці?*

**75.** Рогова працювала вихователем у центрі соціально-психологічної реабілітації дітей. За сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків була заохочена щорічною грошовою премією, а її посадовий оклад було підвищено на 20 %.

*Чи є правомірним рішення адміністрації центру соціально-психологічної реабілітації дітей? Які існують міри заохочення педагогічних працівників? Який порядок обчислення заробітної праці працівників освіти?*

**76.** Маючи економічну середню спеціальну освіту, Гапонов з 1985 року обіймає посаду медстатистика. Відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 25.12.1992 № 195 за ним збережено право на допуск до роботи, яку обіймає з 1993 року. 13 жовтня 2010 року йому була призначена надбавка за вислугу років згідно з постановою кабінету Міністрів України №1418.

*Чи правомірне таке призначення надбавки?*

**77.** Коломійцева працювала тісторобом на хлібозаводі. Робочі дні часто припадали на суботу та неділю. Зважаючи на це, вона звернулася до роботодавця з проханням збільшити їй зарплату.

*У якому порядку оплачують роботу у вихідні дні, зокрема, в неділю? Чи належить неділя до вихідних днів? Як визначаються вихідні дні на підприємствах, зупинення роботи яких неможливо через виробничо-технічні причини?*

**78.** Опанасенко запрошують працювати водієм санітарного автомобіля виїзної бригади швидкої медичної допомоги. Він вирішив дізнатися про умови оплати праці в бухгалтерії.

*Дайте відповідь на питання: 1) Як обчислюють зарплату водіїв автомобілів швидкої допомоги та оперативних автомобілів зі спеціальним звуковим сигналом типу «сирена»? 2) Яка тарифна ставка таких водіїв?*

**79.** Зеленко працювала листоношею. У зв'язку з вагітністю вона була переведена на легшу роботу, - сортування листів. Для цього потрібно обчислити середню заробітну плату.

*Чи треба пропорційно розраховувати суму премії для обчислення середнього заробітку, якщо її одразу нараховано не за повний місяць, а лише за відпрацьовані дні (якщо кількість робочих днів у місяці відпрацьовано не повністю)?*

**80.** Гречко працював директором професійно-технічного навчального закладу. Прагнучи придбати собі новий автомобіль, він звернувся до головного бухгалтера з проханням нарахувати йому подвійну премію та встановити більшу надбавку до посадового окладу.

*Визначте законність такого прохання. Обґрунтуйте власну думку. Чи потрібно надавати дозвіл щодо преміювання, встановлення надбавок і доплат до посадових окладів керівникам професійно-технічних навчальних закладів?*

**81.** На роботу юрисконсультом до вищого навчального закладу був прийнятий Матвійчук. Дізнавшись, що за штатним розписом передбачено лише одну штатну одиницю юрисконсульта, він забажав посадовий оклад на рівні окладу начальника юридичного відділу.

*Чи є правомірними вимоги Матвійчука? Який посадовий оклад може бути встановлено юрисконсульту вищого навчального закладу?*

**82.** Малиновський працює тренером-викладачем у спортивній школі. Його товариш Рокотов працює вчителем фізкультури у школі, де отримує надбавку як педагогічний працівник. Малиновський вважає, що він також належить до педагогічних працівників та має право на надбавку. З цією заявою він звернувся до директора спортивної школи.

*Якою повинна бути відповідь?*

**83.** Вийшовши 1 лютого 2010 р. на пенсію, громадянка Н., яка обіймала посаду державного службовця, отримала грошову допомогу у розмірі 10 посадових окладів. Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» з 1 січня 2010 р. мінімальна зарплата була підвищена.

*Чи повинна бути донарахована громадянці Н. різниця між 10 посадовими окладами?*

**84.** 26 листопада 2010 р. громадянку К. було незаконно звільнено з роботи. Через 2 місяці вона подала позов з вимогою поновити її на роботі та виплатити компенсацію за невикористану відпустку. Постановою суду



громадянка К. була поновлена на роботі. Водночас судом була визначена сума заробітку за час вимушеного прогулу та сума в розмірі середнього заробітку до негайного стягнення.

*Чи правильно ухвалив рішення суд? Чи повинні зробити донарахування за несвоєчасну виплату компенсації за невикористану відпустку та за виконавчим листом суми, яка підлягає негайному стягненню?*

**85.** Гаврилов працював на Харківському промкомбінаті. Упродовж року йому виплачували 2/3 посадового окладу. Адміністрація мотивувала свої дії тим, що підприємство перебувало у простої. Згодом Гаврилова було звільнено у зв'язку із скороченням чисельності працівників. Через місяць він подав позов до суду про надання йому компенсації за невиплату вихідної допомоги при звільненні та з вимогою нарахувати йому недоплачену суму посадового окладу впродовж календарного року.

*Як слід вирішити справу? Яким чином обчислюється середня заробітна плата для виплати вихідної допомоги?*

**86.** Відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП 23 жовтня 2010 р. Харченко 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 Харченко 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?*

**87.** Лещук, яка мала медичну освіту, працювала протягом року косметологом перукарні. Потім вона звільнилася та влаштувалася до міської поліклініки, де пропрацювала ще два роки. Згодом Лещук подала заяву про надання їй надбавки у розмірі 10 % від посадового окладу у зв'язку з тим, що вона має медичний стаж 3 роки, на що отримала відмову та пояснення про те, що вона зможе отримати надбавку лише через рік.

*Чи правомірною така відмова? Чи зараховується до медичного стажу період роботи косметологом перукарні?*

**88.** Мельников працював лікарем інфекційного відділення міської поліклініки Тернополя. Згодом він був переведений до лабораторії у відділі діагностики і профілактики СНІДу, де пропрацював два роки.

*Чи повинен змінитися посадовий оклад у зв'язку з таким переводом? Яким чином повинна оплачуватися така праця?*

**89.** Сенічкин працював санітаром поліклініки та одержував мінімальну заробітну плату, яка з січня 2010 року становила 869 грн., з 1 квітня – 884 грн., з 1 липня – 888 грн., з 1 жовтня – 907 грн., з 1 грудня – 922 грн. З початку поточного року працівникам поліклініки почали нараховувати індексацію, з якою зарплата Сінічкина сягнула майже 1 тис. грн. Через

декілька місяців адміністрація почала вимагати повернення нарахованої та виплаченої індексації за період з травня 2010 р. і донині.

*Чи правомірні дії адміністрації? Який порядок нарахування індексації?*

**90.** Громадянин Т. має 30-річний стаж роботи бібліотекарем. Останні 25 років він працює у геріатричному будинку-інтернаті. Т. звернувся до директора бібліотеки В. з вимогою щодо нарахування йому доплати за вислугу років. Директор бібліотеки В. відмовила у нарахуванні, оскільки переконана, що Т. ще не має необхідного стажу роботи, а його посада (бібліотекар) не передбачає доплату за вислугу років.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію?*

**91.** Молодша медсестра Д. працює у пансіонаті для ветеранів війни і праці. Вона звернулася до керівництва пансіонату з вимогою про встановлення їй надбавки у розмірі 15 % посадового окладу. Свою вимогу вона обґрунтовувала працею в особливих умовах, пов'язаних з необхідністю обслуговування осіб з частковою втратою рухової активності та хворими, які позбавлені можливості самостійно рухатися («ліжковими хворими»). Керівник пансіонату П. відмовила у задоволенні прохання Д., оскільки не пов'язує роботу персоналу пансіонату з особливими умовами праці.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію?*

**92.** Петров працює монтером залізничної колії із шкідливими умовами праці. Відповідно до наказу керівника підприємства він також залучається до виконання робіт у вихідні дні з оплатою праці згідно зі ст. 107 КЗпП (без виплати доплати за шкідливі умови праці). Петров звернувся до директора залізниці з вимогою щодо встановлення йому доплати у подвійному розмірі за роботу у шкідливих умовах у вихідні дні.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію?*

**93.** Підприємство «Азовмаш» має у штаті 4 сторожів, які працюють згідно з графіком позмінно. Тривалість зміни складає 24 год. Сторожам встановлено місячну тарифну ставку в розмірі мінімальної зарплати. Оскільки сторожі фактично працюють понад встановлену місячну норму годин, місячна основна зарплата повинна перевищувати мінімальну. Сторожі звернулися до керівництва підприємства з вимогою щодо оплати роботи у нічний час, однак отримали відмову. Адміністрація пояснила, що робота сторожа передбачає працю у нічний час, а тому оплата праці в цей час вже врахована в тарифній ставці.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію?*

**94.** В. працює тренером-викладачем у створеній при спортивно-оздоровчому комплексі спортивній школі, що не є юридичною особою. В. звернулася до керівництва школи з проханням про встановлення надбавки за вислугу років. Керівництво їй відмовило, оскільки вважає, що вона не має право на отримання надбавки за вислугу років.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію?*

**95.** Вчитель іноземної мови спеціалізованої загальноосвітньої школи № 4 з поглибленим вивченням іноземної мови звернулася до керівництва школи з вимогою щодо підвищення їй посадового окладу на 10 % і встановлення надбавки за знання іноземної мови. Керівництво погодилося підвищити посадовий оклад на 6 %, однак відмовилося встановити надбавку.

*Як слід вирішити означену ситуацію? Чи має право вчителька на підвищення посадового окладу на 10 % та встановлення надбавки?*

**96.** Головний бухгалтер коледжу С. крім виконання безпосередніх посадових обов'язків залучається до забезпечення навчального процесу у цьому ж навчальному закладі. Він звернувся до директора коледжу з вимогою щодо встановлення додаткової оплати за завідування навчальним кабінетом. Директор йому відмовив, оскільки вважає незаконним встановлення додаткової оплати за завідування навчальним кабінетом.

*У даному випадку йдеться про суміщення чи сумісництво? Чи має право головний бухгалтер на додаткову оплату за завідування навчальним кабінетом?*

**97.** У зв'язку зі зменшенням чисельності студентів та, як наслідок, зменшення педагогічного навантаження, адміністрація коледжу прийняла рішення щодо зменшення зарплати педагогічному персоналу і покладання на вчителя О. додаткового навантаження на проведення організаційно-педагогічних заходів (організації і проведення нарад, конференцій тощо). Він не погодився з рішенням адміністрації та звернувся до суду.

*Яке рішення має прийняти суд? Чи може бути зменшена зарплата та встановлене додаткове навантаження на вчителя?*

**98.** Директор комунального підприємства П. встановив в штатному розписі для окремих працівників коефіцієнти співвідношень розмірів посадових окладів, які є нижчими за передбачені галузевою угодою, а для деяких працівників такі, що відповідають галузевій угоді або є вищими.

*Чи є законними дії П.?*

**99.** Науково-педагогічний працівник П. звернулася до керівництва вищого навчального закладу з проханням встановити їй доплату за науковий ступінь і вчене звання, а також виплатити грошову компенсацію за невикористану відпустку. Керівництво погодилося встановити доплату за науковий ступінь, однак відмовилося виплатити грошову компенсацію за невикористану відпустку.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію? Чи входить до складу зарплати науково-педагогічних працівників доплата за науковий ступінь і вчене звання, а також грошова компенсація за невикористану відпустку?*

**100.** Працівник автотранспортного підприємства Б. звернувся до керівництва з письмовою заявою щодо виплати зарплати один раз на місяць. Керівництво розглянуло заяву та погодилося виплачувати зарплату один раз на місяць.

*Чи є законними дії керівництва?*

**101.** Вчитель фізичної культури загальноосвітньої школи № 3 П. звернувся до директора школи з вимогою виплачувати йому надбавку за вислугу років. Він зазначив, що для цього має необхідний педагогічний стаж роботи, а саме: 2 роки працює тренером-викладачем у ДЮСШ та проходив контрактну службу у Збройних силах України.

*Яке рішення має прийняти директор? Чи враховується до педагогічного стажу робота тренером-викладачем у ДЮСШ та служба в армії?*

**102.** Громадянка К. працює бібліотекарем понад 30 років, з них 25 років у школі міліції. Вона звернулася до керівництва з проханням щодо нарахування їй 30-відсоткової доплати за вислугу років. Керівництво погодилося встановити лише 10-відсоткову доплату за вислугу років.

*Чи правомірні дії керівництва?*

**103.** Відповідно до наказу роботодавця працівник державної установи Б. вибула у відрядження і перебувала там за власні кошти. Після повернення роботодавець відшкодував вартість проїзду та витрати по найму жилого приміщення. Б. звернула увагу, що роботодавець повинен також виплатити добові за час її перебування у відрядженні.

*Які виплати має отримати працівник, якого направлено у відрядження? Коли?*

**104.** Працівник державної установи Д. за наказом роботодавця вибула у службове відрядження до м. Щолкіно. Бухгалтерія установи виплатила їй добові за час перебування у відрядженні із розрахунку 30 гривень за добу. Вона не погодилася з цим, оскільки вважає, що згідно з положеннями чинного Податкового кодексу їй має бути виплачено добові за час перебування у відрядженні в межах України по 192 гривні за добу. Д. було відмовлено у зв'язку з тим, що положення Податкового кодексу щодо добових виплат на державні установи не поширюються.

*Як потрібно вирішити дану ситуацію?*

**105.** Гончарова, яка працює менеджером фірми «Аркуш», була направлена на курси підвищення кваліфікації. У відповідному наказі було зазначено, що упродовж часу перебування на курсах за нею зберігається лише заробітна плата. Гончарова не згодна з цим рішенням адміністрації. Вона переконана, що їй повинні доплатити, оскільки не вона особисто ініціювала проходження цих курсів.

*Якою у даній ситуації має бути компенсація працівникові відповідно до норм чинного законодавства?*

**106.** Буланова працювала у бюджетній установі економістом з 2005 року. З 13 квітня 2008 р. їй було надано відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. У березні 2010 року Буланова звернулася із заявою про надання допомоги на оздоровлення, однак їй було відмовлено, оскільки на її посаді тимчасово працювала Липіна, яка вже одержала цю допомогу.

*Чи правомірно було відмовлено Булановій?*

**107.** Євченко працює провідним бухгалтером у центрі соціальної реабілітації дітей-інвалідів. Її професія згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій належить до фахівців. Вона звернулася з проханням про підвищення посадового окладу на 25 %.

*Як вирішити справу?*

**108.** Поліщук є державним службовцем. Він має понад 10 років стажу державної служби, а загальний стаж складає більше 30 років. До пенсії за віком йому залишилося менш ніж півтора року, але через погіршення стану здоров'я він не може продовжувати працювати. Роботодавець звільнив його у відповідності до п. 2 ст. 40 КЗпП і нарахував пенсію як державному службовцеві, однак відмовився виплачувати допомогу в розмірі 10 посадових окладів.

*Чи законні дії роботодавця?*

**109.** Маркіна працює діловодом управління праці та соціального захисту міської ради. В березні вона вийшла у чергову відпустку та відпустку без збереження заробітної плати. На цей час наказом по установі її обов'язки було покладено на секретаря керівника Юрченко. Як це передбачено у колективному договорі, керівництво вирішило доплачувати їй за суміщення посад 50 % посадового окладу діловода.

*Чи є законним рішення керівництва?*

**110.** Войтенко працював водієм відділення швидкої допомоги з 2004 року. За цей час він та інші водії при виході у відпустку жодного разу не одержували допомоги на оздоровлення. На профспілкових зборах Войтенко звернув увагу на цю обставину, однак головний лікар пояснив, що водіям у жодній медичній установі подібна допомога не виплачується, оскільки відсутня угода між профспілкою та Міністерством охорони здоров'я України.

*Чи правомірні доводи головного лікаря?*

**111.** Петренко працює 15 років у сільраді інспектором військово-паспортного обліку на повний оклад (677 грн.) і 20 % за вислугу років. Під час збільшення мінімальної зарплати бухгалтерія сільради сплатила різницю між його окладом і мінімальною зарплатою, а індексацію не нарахувала.

*Чи повинна була бухгалтерія нарахувати індексацію? Як і кому нараховується індексація?*

**112.** Під час тимчасової відсутності працівника М. через хворобу його обов'язки на підприємстві виконував начальник відділу без звільнення від основної роботи, передбаченої трудовим договором. Чи є підстави для встановлення доплати за виконання зазначених обов'язків, якщо підприємство є госпрозрахунковим і має кошти?

*Дайте відповідь на запитання.*

**113.** Працівник А. забезпечує прибирання туалетних кімнат з використанням дезінфікуючих засобів. Адміністрація закладу запитує у вас: чи встановлюється такому працівникові *одночасно* 10 % доплати до посадового окладу (згідно з п. 3.3 наказу МОН України від 26.09.2005 №557), доплата за важкі і шкідливі умови праці, а також інші пільги й компенсації

(відпустка, видача молока тощо) внаслідок атестації робочого місця за умовами праці?

*Дайте відповідь на запитання.*

**114.** Дорошук працює охоронником на підприємстві «Обрій» та несе службу згідно з графіками роботи у 24-, 15- та 12-годинному режимі. Дорошук звернувся до адміністрації підприємства «Обрій» з проханням щодо встановлення надбавки за роботу у вечірній час у розмірі 20 % годинної тарифної ставки, передбаченої колективним договором. Адміністрація відмовила Дорошуку.

*Чи законні дії адміністрації?*

**115.** Тихонов працює токарем на заводі. Внаслідок перебоїв з постачанням сировини для виготовлення продукції було призупинено роботу підприємства. Як наслідок, Тихонов та інші робітники змушені були не працювати три дні. Після поновлення роботи підприємства робітники зажадали від адміністрації оплати часу простою, спричиненого не за їхньою виною. Тихонову та іншим працівникам було відмовлено.

*Чи законні дії адміністрації?*

**116.** К. працює водієм легкового автомобіля на підприємстві. Упродовж робочого дня він нікуди на автомобілі не виїжджав. Адміністрація відмовила йому в оплаті цього дня, пояснивши своє рішення тим, що упродовж дня автомобіль не пройшов жодного кілометра, а тому К. практично не працював. К. не погодився з цим рішенням і звернувся до юриста за роз'ясненням.

*Яке пояснення може дати йому юрист? Як оплатити працю водія легкового автомобіля, якщо автомобілем упродовж робочого дня не пройдено жодного кілометра?*

**117.** Паламарчук упродовж 20 років працює методистом районного методичного кабінету, а також додатково виконує обов'язки завідувача райметодкабінету з доплатою 50 % посадового окладу завідувача. Вона звернулася до адміністрації з проханням нарахували їй на цю доплату надбавку за вислугу років. Адміністрація відмовила Паламарчук, яка після цього звернулася за допомогою до юриста.

*Яку відповідь дасть юрист? Чи нараховується на цю доплату надбавка за вислугу років?*

**118.** Громадянка С. звернулася до адміністрації районної лікарні з проханням щодо встановлення їй надбавки за вислугу років. Вона зазначила, що 1998 року закінчила Самбірський технікум інформатики і обчислювальної техніки за спеціальністю «економічна статистика» (спеціалізація «медична статистика»), за якою працює в лікарні. Адміністрація відмовила їй, посилаючись на те, що диплома про спеціальну середню освіту недостатньо для того, щоб громадянка С. отримала право на надбавку за вислугу років.

*Чи правомірні дії адміністрації лікарні? Як необхідно вирішити справу?*

**119.** Сичова працювала науковим співробітником краєзнавчого музею. Оформивши наукову пенсію, продовжувала працювати у цьому ж закладі на науковій посаді за контрактом. Вона звернулася до керівництва з проханням виплатити їй у відповідності до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» грошову допомогу в розмірі шести місячних посадових окладів після звільнення з посади?

*Чи повинні виплатити Сичовій грошову допомогу?*

**120.** Вчитель математики Іванова з 1960 року працює в загальноосвітній школі № 15. За цей час вона залишала школу лише під час навчання на стаціонарі педагогічного інституту. У квітні 2010 року Іванова звернулася з вимогою призначити їй пенсію за вислугу років, враховуючи час її навчання в педагогічному інституті.

*Чи є підстави для задоволення вимоги Іванової?*

**121.** Павлюк ніде не працював і не був на обліку в районному центрі зайнятості. Після того, як його не обрали сільським головою 6-го скликання, Павлюк звернувся до сільської ради з вимогою щодо виплати шести місячних посадових окладів у відповідності до Закону України «Про статус депутатів місцевих рад».

*Чи є правомірною вимога Павлюка?*

**122.** Сидоренко працювала на підприємстві «Оболонь». У вересні 2010 року її було обрано депутатом Боярської міської ради. Через місяць Сидоренко звернулася до адміністрації підприємства з вимогою оплатити їй дні виконання повноважень у робочий час. Адміністрація відмовилася здійснювати оплату, зауваживши, що у цей час вона трудових обов'язків не виконує.

*Чи правомірна відмова підприємства? Як вирішити справу?*

**123.** Іванчук працює секретарем директора на фірмі «Омега» у місті Чернівці. Вона прийшла до бухгалтерії для отримання заробітної плати, яка належить їй за минулий місяць, однак, гроші їй не виплатили. Адміністрація фірми пояснила, що через відсутність у штатному розписі посади касира кошти було перераховано на рахунки платіжних карток.

*Чи мала право адміністрація фірми перерахувати кошти на платіжну картку працівника без попереднього отримання його згоди?*

**124.** Стасюк закінчила медучилище у 1987 році, після чого 7 років працювала за спеціальністю. У 1989 закінчила медичний інститут. Інтернатуру проходила у Петрозаводську, після чого у 1990 році переїхала до України, де працювала лікарем-стоматологом у радгоспі. У 2003 році Стасюк перейшла працювати до Міжнародного благодійного фонду «Дар життя», де працювала 4 роки. З вересня 2008 року вона працює в державній дитячій стоматологічній поліклініці.

*Чи зараховується до медичного стажу час роботи в Міжнародному благодійному фонді? На який відсоток надбавки за вислугу років має право Стасюк?*

**125.** Директор сільської дитячої музичної школи звернувся до сільської ради з вимогою підвищити заробітну плату. Вимогу обґрунтував тим, що його педагогічне навантаження складає 18 год. на тиждень, а згідно з п. 91 Інструкції від 15.04.1993 № 102 «Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» навчальне навантаження директора не може перевищувати 12 год. на тиждень.

*Як вирішити справу?*

**126.** Селезньова була звільнена з роботи у зв'язку із скороченням штату з 30 червня 2009 р. Розрахунок одержала в день звільнення. Винагороду за підсумками роботи за рік Селезньовій не виплатили, хоча інші працівники її отримали у березні 2010 року. Керівництво підприємства заявило, що Селезньова 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?*

**127.** Робота працівника госпрозрахункового підприємства Герасимової 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?*

**128.** З 18 червня 2006 р. Коломійцева працює на підприємстві на посаді завідуючою складом запчастин. На цьому є підприємстві працює її матір. 11 жовтня 2010 р. Коломійцеві народила дитину, перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та працює на умовах неповного робочого часу. 15 грудня 2011 р. дитина захворіла. Листок непрацездатності по догляду за хворою дитиною видано матері Коломійцевої.

*Чи повинно підприємство оплатити цей лист непрацездатності?*

**129.** Чумак працює тренером вищої категорії у спеціалізованій спортивній школі олімпійського резерву Харкова. На даному етапі він є особистим тренером-викладачем спортсменки Шаталової, яка навчається у цьому закладі. На чемпіонаті України спортсменка зайняла два перших місця. Пройшовши відбірний тур до чемпіонату Європи, вона брала участь у цьому чемпіонаті, де посіла I-е місце. Після змагань Шаталова була зарахована до складу збірної України з легкої атлетики. Фактичний обсяг навантаження навчально-тренувальної роботи Чумак до цього складав 24 год. на тиждень. Після перемоги його учениці на чемпіонаті Європи тренер отримав 15-відсоткову доплату до заробітної плати. Його заробітна плата склала 1.495 грн. Під час підготовки до Олімпійських ігор обсяг навантаження роботи тренера збільшився до 36-ти год. на тиждень, а заробітна плата склала 2.242 грн. на місяць. На Олімпійських іграх Шаталова завоювала золоту медаль. Чумак звернувся до директора спортивної школи



олімпійського резерву з проханням підвищити йому заробітну плату, на що отримав відмову.

*Чи законна відмова директора?*

**130.** Зубарева працює бухгалтером на підприємстві «Гелена». Колективним договором передбачено, що заробітна плата за першу половину місяця виплачується працівникам 16 числа кожного місяця, а за другу – 2-го числа кожного місяця. Зубарева звернулася до директора підприємства з письмовою заявою щодо виплати їй заробітної плати один раз на місяць 2-го числа. Директор відмовив їй, пояснивши, що не збирається особисто для однієї працівниці встановлювати окремий строк виплати заробітної плати, бо це спричинить незручності для нього. Зубарева звернулася до суду з вимогою визнати відмову директора незаконною і встановити для неї окремий порядок оплати праці.

*Чи має право директор підприємства відмовити працівнику на цій підставі? Чи підлягає позов Зубаревої задоволенню? Як суд має вирішити справу?*

**131.** Інвалід III-ї групи, який працює бібліотекарем у районній лікарні та має 6-річний бібліотечний стаж при загальному стажі 26 років, звернувся до дирекції лікарні із заявою про надання йому допомоги на оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових потреб.

*Чи має він на це право? Якщо так, в які строки він її отримає? Чи має значення для такої виплати стаж роботи бібліотекарем? Вирішіть справу.*

**132.** Інспектор з кадрів територіального центру соціального обслуговування Грицько звернувся до керівництва з такими вимогами: встановити надбавки за складність і напруженість у роботі в розмірі 50 %; встановити доплати за суміщення посади старшого юрисконсульта у розмірі 50 % посадового окладу за основною посадою. Керівництво розглянуло заяву Грицько і погодилося задовольнити лише другий пункт його вимог.

*Чи правомірні вимоги Грицько? Яке рішення має винести керівництво?*

**133.** Л. є працівником АТ «Свобода». Він вдівець, самостійно виховує має неповнолітню дочку. 20 грудня 2010 р. він подав заяву про надання йому додаткової соціальної відпустки тривалістю 25 календарних днів. У наданні йому такої відпустки було відмовлено з посиланням на те, що соціальна відпустка на цій підставі не може перевищувати 17 календарних днів.

*Чи правомірне таке рішення? Які документи йому необхідно додати для виплати йому компенсації за невикористані дні такої відпустки, якщо ним буде подана заява на звільнення за власним бажанням?*

**134.** Назарова викликано повісткою до суду. Судове слухання було призначене на 11 год. 12 жовтня 2012 р. У день судового слухання Назаров на роботу не з'явився, а в таблиці робочого часу за цей день було вказано «ін», тобто інший невідпрацьований час (виконання державних чи громадських обов'язків).

*Чи правомірна така відмітка? Чи буде нараховуватися йому заробітна плата за час перебування його на судовому засіданні?*

**135.** Хілько, який з 1 липня 1994 р. обіймав посаду голови селищної ради, 10 вересня 2001 р. було призначено на посаду голови районної державної адміністрації. Він звернувся до юридичної консультації з таким питанням: Чи має він право на надбавку за вислугу років?

*Дайте відповідь.*

**136.** Дробишева не отримала заробітну плату, яку отримує щомісяця. У бухгалтерії пояснили, що у зв'язку з простоем підприємства і скороченими робочими днями робітникам виплатили частину заробітку.

*У якому порядку на підприємстві встановлюється скорочений робочий тиждень та яким чином оплачується час простою?*

**137.** Гончаренко є дипломованим патологоанатомом та захистив дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата медичних наук. Він працює в науково-дослідному інституті на посаді молодшого наукового співробітника. Водночас працює у медичному університеті за сумісництвом на 0,25 ставки доцента. Оскільки він має 15-річний стаж наукової роботи, то йому встановлено надбавку у розмірі 20 % посадового окладу.

*Чи є підстави для нарахування Гончаренку коштів за шкідливі умови праці? Чи правильно нараховується надбавка за науковий стаж? У яких випадках застосовується посадовий оклад з підвищенням для науковців?*

**138.** М. працює у лікарні, яка на платній основі за рахунок коштів фізичних і юридичних осіб забезпечує проведення обов'язкового попереднього медичного огляду при влаштуванні на роботу і періодичних медичних оглядів населення. У лікарні затверджено штатний розпис на лікарів, середній і молодший медперсонал, який залучається до проведення платного медичного догляду (за спецфондом).

*Чи дозволяється спрямовувати кошти, що залишаються у спецфонді, на підвищення заробітної плати персоналу?*

**139.** З. працює дезінфектором протитуберкульозного відділення міської поліклініки Львова. Вона звернулася до завідуючого поліклініки з вимогою доплати до заробітної плати за шкідливі умови праці. Завідуючий наголосив, що колективним договором подібна доплата не встановлюється, а виконання такої роботи не передбачено посадовою інструкцією.

*Чи є обґрунтованою позиція завідуючого? Як потрібно вирішити ситуацію?*

**140.** Левицька працює лаборантом в імунологічній лабораторії міського пологового будинку Харкова. За родом діяльності вона має справу з речовинами, що спричиняють алергію (так званими алергенами). Вона звернулася до керівника з вимогою додатково доплачувати їй за роботу з цими речовинами. Керівництво відмовило їй.

*Як вирішити ситуацію?*

**141.** Семенова працювала на підприємстві «Озон» до липня 2009 року. В період з грудня 2008 р. по червень 2009 р. працівникам підприємства не виплачувалася премія. У серпні 2009 р. після звільнення Семенової премію

виплатили всім працюючим. Вона звернулася із заявою до суду про стягнення належної їй премії за час, який вона працювала до звільнення.

*Яке рішення прийме суд?*

**142.** Гаврилова працює секретарем селищної ради Мисового. Вона переконана, що має право на 30 днів основної і 15 днів додаткової відпустки. Вийшовши в 2009 році у відпустку, вона використала лише 15 днів, після чого звернулася до селищного голови з вимогою щодо одержання грошової компенсації за невикористані дні відпустки.

*Як вирішити ситуацію?*

**143.** Карпов працює різником паперу на книжковій фабриці. У лютому 2008 році він перейшов з 4-годинного робочого дня на 8-годинний. У липні 2008 року він збирався виходити у щорічну відпустку, однак директор заводу повідомив йому, що тривалість відпустки скорочується через неповний робочий день.

*Чи правомірні дії директора?*

**144.** Тимошенко позмінно працює газозварником на заводі. У вересні 2009 р. норма часу його роботи складала 176 год. Фактично він відпрацював 189 год. у тому числі він працював вночі 31 грудня. Робота у святковий день йому оплачена не була.

*Чи має він право на оплату роботи у святкові та нічні години? Що таке місячна норма робочого часу?*

**145.** Іванов з липня 2009 року обіймає посаду начальника відділу культури і туризму районної державної адміністрації міста Ізяслава. У січні 2011 року Іванов захистив дисертацію і одержав науковий ступінь кандидата філософських наук. Іванов 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?*

**146.** С. працювала медсестрою упродовж 1968-2000 років. Після виходу на пенсію у 2001 році С. влаштувалася на роботу санітаркою. Вона вважала, що її зарплата буде вищою аніж оклад і надбавка за вислугу років на посаді медсестри. Пропрацювавши місяць, С. отримала лише посадовий оклад санітарки. У бухгалтерії їй пояснили, що санітарка не має права на таку надбавку.

*Чи правомочні дії бухгалтера?*

**147.** Б. влаштувався на роботу у притулок для дітей «Гаврош» на посаду чергового з режиму. Відпрацювавши кілька років, у бесіді із колегами він дізнався, що його посада віднесена до категорії педагогічних працівників та відповідно має оплачуватися його праця. Керівництво дитячого притулку чіткої відповіді на це запитання не надало, після чого Б. звернувся за допомогою до юрисконсульта.

*Яку відповідь має дати юрисконсульт?*

**148.** Працівник міської ради Р. звернувся до керівництва з проханням щодо виплати йому як посадовій особі місцевого самоврядування премії до державного свята (Дня Конституції).

*Чи має право Р. на одержання такої премії?*

**149.** Л. 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 Л. на надбавку до заробітної плати?*

**150.** Х. працювала на консервному заводі та одночасно навчалася на заочному відділенні двох університетів (відповідно на третьому і п'ятому курсах). Упродовж року вона брала оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням для складання сесії у першому навчальному закладі. Через два місяці після цього вона хотіла знову взяти оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням для складання сесії в іншому навчальному закладі, однак отримала відмову.

*Чи правомірна така відмова? Чи надається відпустка у зв'язку з навчанням в другому навчальному закладі? Скільки календарних днів оплачуваної відпустки на рік надаються працівнику за навчання у навчальних закладах за заочною формою навчання?*

## ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ЗМІСТОВОГО МОДУЛЯ

**Чи правильні наступні твердження:**

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

A) так

Б) ні

**Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці**

A) так

Б) ні

**На роботах з особливим характером праці робочий день може бути поділено на частини**

A) так

Б) ні

**При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи дорівнює тривалості роботи в денний час**

A) так

Б) ні

**Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не менше 1 години**

A) так

Б) ні

**Компенсація за роботу у вихідний день встановлюється у грошовій формі у подвійному розмірі**

A) так

Б) ні

**Дні тимчасової непрацездатності до щорічних відпусток не включаються:**

A) так

Б) ні

**Мінімальна заробітна плата є обов'язковою на всій території України**

A) так

Б) ні

**За відрядженими працівниками на час відрядження зберігається середній заробіток**

A) так

Б) ні

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

A) так

Б) ні

**Компенсація за роботу у вихідний день встановлюється у вигляді іншого дня відпочинку**

A) так                      Б) ні

**До мінімальної заробітної плати включаються доплати , надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати**

A) так                      Б) ні

**Оплата праці може проводитися лише за результатами праці індивідуальних робіт**

A) так                      Б) ні

**Працівники які працюють за сумісництвом одержують заробітну плату за фактично виконану роботу**

A) так                      Б) ні

**Про наступне вивільнення працівників попереджають через представника не пізніше ніж за два місяці**

A) так                      Б) ні

**На передодні святкових днів тривалість роботи скорочується на 2 години**

A) так                      Б) ні

**Заробітна плата не підлягає індексації**

A) так                      Б) ні

**Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два тижні**

A) так                      Б) ні

**Про наступне вивільнення власник доводить до відома державної служби зайнятості не пізніше ніж за два місяці**

A) так                      Б) ні

**При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи скорочується на одну годину**

A) так                      Б) ні

**Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин**

A) так                      Б) ні

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

- А) так                                  Б) ні

**З наведеного переліку оберіть правильну відповідь:**

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

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

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

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

**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

**За заподіяну шкоду сторони трудового договору несуть відповідальність:**

- А) матеріальну і моральну  
Б) матеріальну і громадську  
В) моральну і майнову  
Г) майнову і адміністративну

**Є такі види робочого тижня:**

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

**Тривалість робочого часу в Україні встановлюється:**

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

**Надурочні роботи компенсуються:**

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

**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

**Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір з таких підстав:**

- А) після закінчення строку договору
- Б) через прогул
- В) через втрату довіри до працівника
- Г) закон передбачає загальні та додаткові підстави
- Д) через недостатню кваліфікацію окремого працівника

**За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягуються до відповідальності:**

- А) матеріальної і адміністративної
- Б) адміністративної і кримінальної
- В) кримінальної і матеріальної

**Тривалість скороченого робочого часу встановлюється:**

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

**Ненормований робочий час компенсується:**

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

**Праця в разі відхилення від нормальних умов – це робота:**

- А) за тимчасовим чи сезонним трудовим договором
- Б) за трудовим контрактом
- В) надурочно, у святкові, неробочі, вихідні дні
- Г) у нічний час, за час простою, виготовлення бракованої продукції
- Д) неповнолітніх протягом скороченого робочого дня



**За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до відповідальності:**

- А) кримінальної
- Б) матеріальної
- В) адміністративної
- Г) дисциплінарної
- Д) громадської
- Ж) профспілкової

**Форма виплати заробітної плати:**

- А) грошові знаки України
- Б) будь які грошові знаки
- В) банківські чеки
- Г) натуральні виплати

**Заробітна плата повинна виплачуватися:**

- А) два рази на місяць
- Б) один раз на місяць
- В) за угодою сторін
- Д) залежить від видів робіт

**Підвищена оплата праці встановлюється:**

- А) на важких роботах
- Б) на роботах з особливими природними географічними та геологічними умовами
- В) на роботах з небезпечними умовами праці
- Г) на роботах з умовами підвищеного ризику для здоров'я
- Д) якщо працівник закінчив навчальний заклад з відзнакою
- Ж) у нічний час
- З) у святкові та неробочі дні

**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

**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

**Власник зобов'язаний встановити неповний робочий день на вимогу:**

- А) вагітної жінки
- Б) жінок, що мають дітей віком до 3 років
- В) особі, що здійснює нагляд за хворим членом сім'ї
- Г) пенсіонера
- Д) неповнолітнього працівника

**Граничні норми застосування надурочних робіт:**

- А) не більше 4 годин протягом двох днів підряд
- Б) 120 годин на рік
- В) не більше половини тривалості тижневого робочого часу
- Г) не більше 4 годин на день

**Вихідна допомога у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку виплачується у випадках розірвання трудового договору:**

- А) внаслідок порушення власником законодавства про працю
- Б) звільнення за власним бажанням
- В) у разі змін в організації виробництва і праці
- Г) внаслідок порушення власником умов трудового чи колективного договору

**Тривалість неповного робочого часу встановлюється з ініціативи:**

- А) власника
- Б) трудового колективу
- В) профспілкового органу
- Г) працівника

**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

**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

**Початок і закінчення роботи визначається:**

- А) за угодою сторін
- Б) графіком змінності
- В) правилами внутрішнього трудового розпорядку
- Г) колективним договором
- Д) трудовим договором

**Відомості про оплату праці працівника надаються:**

- А) за згодою або на вимогу працівника
- Б) на вимогу будь якого державного органу
- В) тільки на вимогу правоохоронного органу
- Г) лише у випадках передбачених законодавством
- Д) на вимогу членів сім'ї працівника

**Додаткова оплата праці охоплює:**

- А) винагороду за виконану роботу
- Б) премію за своєчасний прихід на роботу
- Г) доплати, надбавки
- Д) гарантійні та компенсаційні виплати

**У разі збігу дня виплати заробітної плати з вихідним днем виплата провадиться:**

- А) напередодні
- Б) на наступний день
- В) за угодою сторін
- Г) за бажанням працівника

**Мінімальна заробітна плата встановлюється:**

- А) робітником
- Б) роботодавцем
- В) законодавством
- Г) Міністерством труда та соціальної політики

**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

**Для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці тривалість робочого часу становить:**

- А) 40 годин
- Б) 42 години
- В) 36 годин
- Г) 38 годин

**Забороняється залучати до роботи у нічний час:**

- А) вагітних жінок
- Б) жінок, що мають дітей віком до 3 років
- В) осіб до 18 років
- Г) інвалідів
- Д) пенсіонерів

**Вихідна допомога у розмірі двомісячного середнього заробітку виплачується у випадках розірвання трудового договору:**

- А) призову або вступу працівника на військову службу
- Б) звільнення за власним бажанням
- В) у разі змін в організації виробництва і праці
- Г) поновлення на роботі працівника який раніше виконував цю роботу

**Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють понад:**

- А) 2 дні
- Б) 3 дні
- В) 5 днів
- Г) 7 днів

**Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі:**

- А) появи на роботі в нетверезому стані
- Б) відмови або ухилення від проходження медичного огляду
- В) відмови або ухилення від проходження інструктажу з охорони праці
- Г) вагітних жінок

**Для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці тривалість робочого часу на тиждень становить:**

- А) 40 годин
- Б) 42 години
- В) 36 годин
- Г) 38 годин

**При звільненні заробітна плата виплачується:**

- А) в день звільнення
- Б) не пізніше наступного дня після звільнення
- В) протягом тижня
- Г) протягом місяця

**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

**Строковий трудовий договір укладається:**

- А) як правило, за обопільною угодою сторін
- Б) за розсудом власника або уповноваженого органу
- В) за погодженням із профспілковою організацією
- Г) у разі досягнення працівником 18 років

**Закон України «Про оплату праці» визначає:**

- А) колективно-договірні форми оплати праці
- Б) державно-правові методи регулювання праці
- В) економічні, правові та організаційні засоби оплати праці
- Г) коло працівників, які перебувають у трудових відносинах
- Д) сферу державного та договірної регулювання праці

**Види робочого тижня:**

- А) шестиденний
- Б) п'ятиденний
- В) скорочений
- Г) неповний
- Д) нормований
- Е) ненормований

**Обов'язкові умови трудового договору:**

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

**Строк випробування не може перевищувати:**

- А) один місяць
- Б) два місяці
- В) три місяці
- Г) шість місяців

**Надурочні роботи компенсуються:**

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

**Розмір заробітної плати залежить від:**

- А) від складності роботи
- Б) від умов роботи
- В) від домовленості сторін
- Г) від віку працівника
- Д) професійно-ділових якостей працівника
- Ж) від результатів праці
- З) взаємовідносин із роботодавцем

**До загальних положень визначених у Законі України „Про оплату праці” належать:**

- А) поняття, розмір, структура заробітної плати
- Б) мінімальна заробітна плата
- В) максимальна заробітна плата
- Г) система організації праці

**Працівникам, які направлені у відрядження виплачуються:**

- А) вартість проїзду до місця призначення і назад
- Б) витрати по найму жилого приміщення
- В) добові
- Г) медична страховка
- Д) компенсація на відновлення після поїздки

**Строки виплати заробітної плати встановлюються:**

- А) Законом України „Про оплату праці”
- Б) колективним договором
- В) Кодексом законів про працю
- Г) трудовим договором

**Для працівників віком від 16 до 18 років тривалість робочого часу на тиждень становить:**

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

**Час початку і закінчення роботи встановлюється:**

- А) за угодою сторін
- Б) з ініціативи роботодавця
- В) правилами внутрішнього трудового розпорядку
- Г) графіками змінності

**Вихідна допомога у розмірі одного середнього місячного заробітку виплачується у випадках розірвання трудового договору:**

- А) у разі змін в організації виробництва і праці
- Б) у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі
- В) прогулу
- Г) поновлення на роботі працівника який раніше виконував цю роботу
- Д) звільнення за власним бажанням

**До трудової книжки не заносяться відомості:**

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

**Встановіть відповідність у вигляді комбінації цифр і літер:**

**Які документи має право [А] або не має права [Б] вимагати власник від громадянина, який влаштовується на роботу:**

- 1) паспорт
- 2) довідка з місця проживання
- 3) характеристика з останнього місця роботи
- 4) трудова книжка
- 5) довідка про стан здоров'я
- 6) свідоцтво про освіту
- 7) свідоцтво про шлюб
- 8) довідка про наявність дітей
- 9) свідоцтво про народження
- 10) прописку

А \_\_\_\_\_

Б \_\_\_\_\_

**Ознаки характерні для сумісництва [А] та для суміщення [Б]:**

- 1) укладається кілька трудових договорів
- 2) робота виконується в межах робочого часу
- 3) можливе лише за місцем основної роботи
- 4) можливе на тому ж або іншому підприємстві
- 5) у вільний від основної роботи час
- 6) робота виконується в межах одного трудового договору

А \_\_\_\_\_

Б \_\_\_\_\_

**Згідно КЗпП України святковими і неробочими днями [А] і робочими [Б] днями вважаються:**

- 1) Свято Казанської Божої матері
- 2) 31 грудня
- 3) 1 січня

- 4) День народження працівника
- 5) 8 березня
- 6) 23 лютого
- 7) Різдво Христове
- 8) 1 травня
- 9) 2 травня
- 10) 9 травня
- 11) Спас
- 12) Пасха
- 13) 24 серпня
- 14) Трійця
- 15) 28 червня
- 16) 2 січня

А \_\_\_\_\_

Б \_\_\_\_\_

**Випробування не може встановлюватися [А] або може встановлюватися [Б] для :**

1. неповнолітніх
2. осіб, які мають стаж роботи за фахом не менш 3 років
3. жінок, що мають дітей віком до 3 років
4. пенсіонерів
5. молодих фахівців після закінчення ВНЗ
6. інвалідів, направлених на роботу за рекомендацією МСЕ
7. осіб, які за попереднім місцем роботи займали керівні посади
8. осіб звільнених з місць позбавлення волі
9. осіб, які постраждали від ліквідації наслідків Чорнобильської аварії
10. вагітних жінок

А \_\_\_\_\_

Б \_\_\_\_\_

**Умови трудового договору поділяються на:**

- |              |                                |
|--------------|--------------------------------|
| А) основні   | 1) місце роботи                |
|              | 2) оплата проїзду на роботу    |
|              | 3) випробувальний термін       |
| Б) додаткові | 4) трудова функція             |
|              | 5) строк та час початку роботи |
|              | 6) надання житла               |
|              | 8) розмір оплати               |

А \_\_\_\_\_

Б \_\_\_\_\_

**Безробітними визнаються громадяни [А] та не визнаються громадяни [Б]:**

- 1) працездатного віку
- 2) які не мають заробітку (трудового доходу) з незалежних від них причин
- 3) зареєстровані в службі зайнятості



- 4) які не мають заробітку через відсутність належної роботи
- 5) які справді шукають роботу та здатні приступити до праці
- 6) які іноді працюють, але їм не вистачає заробітку
- 7) пенсіонери
- 8) які не працювали не менше двох місяців

А \_\_\_\_\_

Б \_\_\_\_\_

***Встановіть правильну послідовність, показавши порядок цифрами:***

**Порядок укладення трудового договору:**

- Видання наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу
- Звернення особи до роботодавця з пропозицією ( письмовою заявою) про укладення трудового договору
- Фактичний допуск до роботи
- Оформлення трудової книжки
- Надання необхідних документів
- Розгляд заяви роботодавцем і прийняття ним рішення

**ЗМ 1.3. Дисципліна праці. Матеріальна відповідальність у трудовому праві. Трудові спори. Охорона праці**

**Тема 10. Дисципліна праці й правові засоби її забезпечення**

Ознайомитися з поняттям дисципліни праці. Правила внутрішнього трудового розпорядку як метод забезпечення порядку на підприємстві, в установі, організації. Обов'язки працівників і власника (або уповноваженого ним органу).

Ознайомитися з поняттям заохочення, розрізняти види заохочень та порядок застосування заохочень за успіхи в роботі.

Студент повинен усвідомити поняття дисциплінарного проступку, поняття і види дисциплінарної відповідальності.

Знати порядок і строки застосування дисциплінарних стягнень, які органи правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення. Яким чином можна оскаржити дисциплінарне стягнення, як відбувається процедура зняття стягнення.

**Тема 11. Матеріальна відповідальність у трудовому праві**

Студент повинен ознайомитися з поняттям матеріальної відповідальності за шкоду, завдану підприємству, установі, організації. Визначити загальні й відмінні риси матеріальної відповідальності та майнової відповідальності за нормами цивільного права.

Знати підстави і умови матеріальної відповідальності. Поняття категорії нормального виробничо-господарського ризику.

Розрізняти види матеріальної відповідальності. Усвідомити поняття та випадки обмеженої матеріальної відповідальності, а також поняття та випадки повної матеріальної відповідальності.

Студент повинен усвідомити межі матеріальної відповідальності у випадках, коли фактичний розмір перевищує її номінальний розмір.

Розглянути питання про індивідуальну і колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Знати, як і з ким укладаються письмові договори про повну матеріальну відповідальність.

Розглянути питання про визначення розміру шкоди і порядок відшкодування заподіяної шкоди.

### **Тема 12. Охорона праці**

Ознайомитися із Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. Вивчити поняття охорони праці за нормами трудового права.

Студент повинен засвоїти, як відбувається організація роботи з охорони праці та техніки безпеки на підприємствах. Як ведеться розслідування та облік нещасних випадків на виробництві, й оформляються наслідки розслідування.

Засвоїти умови і додаткові гарантії праці жінок. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок. Обмеження праці жінок на певних роботах. Пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Права неповнолітніх у трудових відносинах. Роботи, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх. Додаткові пільги та гарантії неповнолітнім за трудовим законодавством.

Ознайомитися з особливостями працевлаштування інвалідів. Роботи, на яких забороняється застосування праці інвалідів.

### **Тема 13. Трудові спори**

Вивчити поняття та класифікацію трудових спорів. Індивідуальні й колективні трудові спори.

Ознайомитися із Законом України «Про порядок розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.

Комісії з трудових спорів, їх компетенція. Строки звернення до комісії із трудових спорів. Виконання рішення комісії із трудових спорів.

Студент повинен знати судовий порядок розгляду трудових спорів, компетенцію районних (міських) судів з розгляду трудових спорів, строки звернення до районного (міського) суду за вирішенням трудових спорів та виконання рішень районного (міського) суду з трудових спорів.

Порядок розгляду колективних трудових спорів. Причини виникнення колективних трудових спорів.

Повноваження примирної комісії, трудового арбітражу, строки розгляду колективних трудових спорів у цих органах. Повноваження Національної служби посередництва і примирення.

Особливу увагу звернути на питання про право на страйк. Визнання страйку незаконним і його правові наслідки.

## ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

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

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

2. Після закінчення вищого навчального закладу П. вирішив влаштуватися на державну службу. При прийнятті на роботу йому призначили випробувальний термін. Під час проходження випробування П. посварився зі своїм колегою, вигукуючи образи і використовуючи нецензурну лексику. Керівництво притягнуло П. до дисциплінарної відповідальності і розірвало трудовий договір у зв'язку з незадовільним результатом випробування.

*Чи правомірне таке рішення?*

3. Керівництвом районної державної адміністрації було прийнято рішення присвоїти новий ранг спеціалісту Петрову з метою заохочення належної роботи та ініціативності державного службовця. Через місяць після закінчення робочого дня Петров був помічений у стані алкогольного сп'яніння в їдальні адміністрації. В якості дисциплінарного стягнення йому знизили ранг. Через три дні з'ясувалося, що при присвоєнні рангу було допущено порушення процедури присвоєння рангу, що полягало у достроковому присвоєнні рангу. Роботодавець вимушений був знизити ранг не через дисциплінарне стягнення, а через порушення процедури його присвоєння. До Петрова застосували догану.

*Які можуть бути застосовані заходи впливу на посадову особу, яка порушила чинне законодавство? У які строки застосовуються до державних службовців дисциплінарні стягнення? Чи є правомірними дії роботодавця?*

4. Коваленко 5 років працює столяром III-го розряду на заводі «Дніпро». З 1 квітня 2011 р. по 28 квітня 2011 р. він перебував у щорічній відпустці. 27 квітня 2011 р. Коваленко почув по телевізору, що у міську лікарню внаслідок ДТП потрапили 3-річна дівчинка, яка перебуває у тяжкому стані і терміново потребує донорської крові. Не залишившись байдужим, Коваленко 28 квітня 2011 р. виявив бажання стати донором та здав кров у цій лікарні. 29 квітня 2011 р. він не зміг вийти на роботу через погане самопочуття. Вийшовши на роботу 30 квітня 2011 р., він дізнався від роботодавця, що останній звільняє його відповідно до п. 4 ст. 40 КЗпП, тобто за прогул без поважних причин. Коваленко, не погодившись з таким рішенням, намагався пояснити причини відсутності на робочому місці у перший день після відпустки. Роботодавець не зважив на аргументи, урахував наявність у Коваленка догану і видав наказ про звільнення.

Працівник звернувся до суду з вимогою визнати звільнення незаконним та поновити його на роботі.

*Чи правомірні дії роботодавця? Як має бути вирішена справа? Які пільги надаються донорам крові?*

**5.** Приватне підприємство «Бджілка» уклала договори про повну матеріальну відповідальність з групою працівників (9 осіб). Однак у зв'язку зі зміною власника підприємство змінило назву на «Айстра».

*Чи потрібно і зв'язку з цим переукладати договори про повну матеріальну відповідальність?*

**6.** Бухгалтер Ковальчук провела зайві нарахування працівникові грошової компенсації за невикористані Кротовим щорічні відпустки. Це стало відомим через 2 роки. Кротов відмовився повернути переплачені кошти. Директор підприємства запропонував бухгалтеру Ковальчук повернути підприємству всю суму за власним бажанням.

*Чи повинна Ковальчук повернути всю суму, якщо вона є більшою за її оклад? Який порядок стягнення, якщо виплачена сума є меншою за середню заробітну плату бухгалтера?*

**7.** Громадянка М. під час юридичної консультації поставила запитання: На яку роботу з нічним графіком роботи вона може влаштуватися? Чи передбачено чинним законодавством України перелік галузей і видів робіт, у яких дозволяється залучення жінок до роботи в нічний час?

*Дайте відповіді на поставлені запитання.*

**8.** Петрова у нічний час працює сторожем на підприємстві «Метелик». Одного разу у розмові із сусідкою вона дізналася, що така праця для жінки є надмірною і роботодавець має перевести її на більш легку роботу.

*Чим регулюється робота жінок у нічний час? Якими мають бути дії роботодавця?*

**9.** Семенов, який працює завідувачем відділення соціально-медичних послуг територіального центру соціального обслуговування, звернувся до керівництва територіального центру з проханням: підвищити йому посадовий оклад на 15 %. Семенов стверджує, що його робота пов'язана із шкідливими умовами праці, оскільки він працює з лікарськими засобами.

*Яке рішення має винести керівництво територіального центру? Чи відноситься робота лікаря до такої, що має шкідливі умови праці?*

**10.** З жовтня 2001 року Арістова працювала на посаді спеціаліста з інвестицій в автомобільній компанії «Audi». З березня 2008 р. по березень 2011 р. вона перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. У березні 2011 року, коли дитині виповнилося три роки, вона написала заяву з проханням надання їй оплачувану відпустку по догляду за дитиною до шести років, бо: вона є одинокою матір'ю; дитина потребує медичної допомоги.

*Чи має Арістова право на таку відпустку?*

**11.** Юрченко працював слюсарем на заводі з вироблення деталей для автомобілів. За одноразове грубе порушення його було звільнено. Вважаючи звільнення незаконним, він звернувся за допомогою до юриста.

*Як він може захистити свої права? У якому порядку виконується рішення про поновлення на роботі?*

**12.** Углов працює водієм на підприємстві «Росинка» та отримує заробітну плату один раз на місяць. Він звернувся до комісії з трудових спорів з вимогою застосувати санкції до підприємства та його керівника за порушення трудового законодавства.

*Як повинна вирішити справу КТС?*

**13.** Іваньков 1961 року народження (виповнилося 50 років) з вересня 1981 року працював на дослідному заводі інституту електрозварювання. З березня 1986 року він був переведений термістом на печач третього розряду.

*Чи має право на пенсію за віком на пільгових умовах за Списком № 1?*

**14.** Оксамитова як медичний працівник одержує пенсію за вислугу років.

*Чи може в цей період працювати лікарем на 0,25 ставки?*

**15.** Буглаку як бурильнику свердловин з видобування граніту з 5 жовтня 2009 р. за Списком № 2 на пільгових умовах призначили пенсію у розмірі 840 грн. Пенсіонер вважає, що розмір пенсії визначено з порушенням чинного законодавства.

*Чи правильно визначено розмір пенсії?*

**16.** Дорошенко після закінчення педучилища в серпні-листопаді 1963 року працював вчителем біології у восьмирічній школі, однак був звільнений з посади у зв'язку з призовом до армії. Закінчив військову службу 31 грудня 1995 р. у військовому званні «полковник». Вислуга років на військовій службі склала 32 календарних роки. Водночас з 1974 р. по 1989 р. він працював викладачем і начальником кафедри вечірнього університету. Загальний педагогічний стаж становить 10 років 10 місяців 5 днів.

З 3 липня 1989 р. по 10 грудня 1995 р. він працював викладачем та старшим викладачем у Київському вищому військовому інженерному радіотехнічному училищі, а з 2 січня 1996 р. по 31 червня 1999 р. був старшим викладачем Київського військового інституту управління і зв'язку.

*Будучи військовим пенсіонером, чи має Дорошенко право на перерахунок пенсії відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 78?*

**17.** Жінка перебувала на обліку в центрі зайнятості і була знята з нього у зв'язку з доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Після виповнення дитині 3 років вона упродовж місяця повторно не зареєструвалася в центрі зайнятості, щоб не втратити виплату допомоги по безробіттю, оскільки тоді перебувала у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами за другою дитиною.

*Чи залишиться за нею право на виплату допомоги по безробіттю, якщо вона звернеться до центру зайнятості впродовж місяця після вповнення другій дитині трьох років?*

**18.** Абдулова працювала медсестрою дільничної лікарні. Після виходу працівника з відпустки по догляду за дитиною вона була переведена на посаду медсестри фізкабінету колгоспу, а згодом обрана секретарем сільської ради.

*Чи зараховується до спеціального стажу, що дає право на призначення пенсії за вислугу років, період роботи на виборній посаді?*

**19.** Ребенко з 16 січня 1963 р. по 31 березня 1997 р. працював на підприємстві «Суходільська» ЦЗФ тресту «Вуглезбагачення». У січні 1992 року вийшов на пенсію на пільгових умовах. Пенсійним фондом України було взято до уваги його пільговий стаж за період праці з 24 серпня 1976 п. по 25 березня 1992 р. електрослюсарем з обслуговування радіоізотопних приладів, що підтверджується уточнюючою довідкою. Після призначення у січні 1992 року пенсії за віком на пільгових умовах у 54-річному віці він продовжував працювати електрослюсарем з обслуговування радіоізотопних приладів до звільнення відповідно до наказу від 31 березня 1997 р., що підтверджується довідкою підприємства.

*Чи зараховується цей період до пільгового стажу?*

## ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ЗМІСТОВОГО МОДУЛЯ

**Чи правильні наступні твердження:**

**Національна служба посередництва і примирення створена для сприяння врегулювання індивідуальних трудових спорів**

A) так                      Б) ні

**Страйк – це тимчасове індивідуальне добровільне припинення роботи працівником**

A) так                      Б) ні

**Комісія по трудових спорах обирається власником підприємства за погодження з профспілковою організацією**

A) так                      Б) ні

**Стягнення оголошують наказом (розпорядженням) і заносять до трудової книжки**

A) так                      Б) ні

**Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку**

A) так                      Б) ні

**Матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності**

A) так                      Б) ні

**Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно її покрити**

A) так                      Б) ні

**Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою**

A) так                      Б) ні

**Не допускається залучення до нічних робіт жінок, які мають дітей віком до десяти років**

A) так                      Б) ні

**Жінкам які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви ще додаткові перерви для годування дитини**

A) так                      Б) ні

**При розгляді індивідуального трудового спору обов'язково повинен бути присутнім представник профспілкового органу**

A) так                      Б) ні

**Залучення інвалідів до робіт у нічний час можливе лише за їх згодою**

A) так                      Б) ні

**Матеріальна відповідальність може бути накладена незалежно від притягнення працівника до адміністративної відповідальності**

A) так                      Б) ні

**Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівником**

A) так                      Б) ні

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

A) так                      Б) ні

**Комісія із трудових спорів призначається міською адміністрацією**

A) так                      Б) ні

**У комісіях по трудових спорах можуть розглядатися будь які спори, що виникають на підприємствах, установах, організаціях**

A) так                      Б) ні

**Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву**

A) так                      Б) ні

**Примирна комісія – орган який призначається для вирішення індивідуальних трудових спорів**

A) так                      Б) ні

**На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час**

A) так                      Б) ні

**Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні спору тільки на початковій стадії**

A) так                      Б) ні

**За згодою власника працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно**

A) так                      Б) ні



**Матеріальна відповідальність може бути накладена незалежно від притягнення працівника до кримінальної відповідальності**

A) так                      Б) ні

**Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем**

A) так                      Б) ні

**Національна служба посередництва і примирення створена для сприяння врегулювання колективних трудових спорів**

A) так                      Б) ні

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

A) так                      Б) ні

**Комісія із трудових спорів обирається загальними зборами трудового колективу**

A) так                      Б) ні

**Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права**

A) так                      Б) ні

**Незалежний посередник – це визначена особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні взаємоприйняттого рішення**

A) так                      Б) ні

**Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору**

A) так                      Б) ні

**Заява працівника, що надійшла до комісії по трудових спорах, підлягає обов'язковій реєстрації**

A) так                      Б) ні

**У спорах про виплату належної працівникові заробітної плати він може звернутися до комісії по трудових спорах без обмеження будь – яким строком**

A) так                      Б) ні

**Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою**

A) так                                      Б) ні

**При розгляді індивідуального трудового спору обов'язково повинен бути присутнім адвокат працівника**

A) так                                      Б) ні

**Рішення Національної служби посередництва і примирення мають обов'язковий характер і повинні виконуватися сторонами колективного трудового спору**

A) так                                      Б) ні

**Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні спору на всіх його стадіях**

A) так                                      Б) ні

**Охорона праці інвалідів – це обов'язок власника вживати додаткових заходів безпеки праці**

A) так                                      Б) ні

**Служба охорони праці на підприємстві створюється власником на підставі Типового положення:**

A) так                                      Б) ні

**Безпосередньо в суді розглядаються трудові спори працівників підприємств, де не обирається КТС**

A) так                                      Б) ні

**Фінансування охорони праці здійснюється Кабінетом Міністрів України**

A) так                                      Б) ні

**Служба охорони праці на підприємстві може бути ліквідована лише за згодою профспілкового комітету**

A) так                                      Б) ні

## **ОБЕРІТЬ ПРАВИЛЬНУ(НІ) ВІДПОВІДІ**

**Колективний трудовий спір – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:**

- А) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту
- Б) укладення чи зміни колективного договору, угоди
- В) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень
- Г) невиконання вимог законодавства про працю

**До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:**

- А) здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів(конфліктів)
- Б) аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів, підготовка пропозицій до їх усунення
- В) підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів
- Г) формування списків арбітрів та посередників
- Д) перевірка у разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору
- Ж) посередництво у вирішенні індивідуального трудового спору
- З) залучення до участі у примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування

**Засідання комісії по трудових спорах вважаються правомочними якщо на них присутні:**

- А) не менше двох третин обраних до її складу
- Б) не менше половини обраних до її складу
- В) сто відсотків обраних до її складу

**Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається:**

- А) на власника
- Б) Міністерство праці і соціальної політики
- В) Міністерство охорони здоров'я
- Г) держадміністрації

**Працівник має право відмовитися від дорученої роботи якщо:**

- А) створилася виробнича ситуація небезпечна для його здоров'я
- Б) створилася виробнича ситуація небезпечна для здоров'я інших людей
- В) створилася виробнича ситуація небезпечна для навколишнього середовища

**Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються:**

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

**Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють:**

- А) Генеральний прокурор України
- Б) профспілки або їх об'єднання
- В) Міністерство соціальної політики України
- Г) Органи внутрішніх справ України

**Національна служба посередництва і примирення – це постійно діючий орган, створений для сприяння врегулюванню трудових спорів:**

- А) колективних
- Б) індивідуальних
- В) колективних та індивідуальних

**Підставою матеріальної відповідальності є:**

- А) наявність збитку, заподіяного підприємству
- Б) наявність суб'єкту діяння
- В) винність суб'єкту діяння

Страйк – це тимчасове добровільне припинення роботи припинення

- А) колективне
- Б) індивідуальне

**Матеріальна відповідальність не може бути покладена:**

- А) за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику
- Б) за неодержані підприємством прибутки
- В) за шкоду заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності
- Г) за шкоду заподіяну неповнолітнім працівником
- Д) за шкоду, заподіяну працівником у стані алкогольного сп'яніння

**Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом:**

- А) у триденний строк
- Б) у десятиденний строк
- В) у місячний строк
- Г) у шестиденний строк

**Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права:**

- А) у тримісячний строк
- Б) у місячний строк
- В) у шестимісячний строк
- Г) у строк 2 тижні
- Д) у будь - який строк

**Органи, які розглядають індивідуальні трудові спори:**

- А) примирна комісія
- Б) трудовий арбітраж
- В) комісія із трудових спорів
- Г) міські (районні) суди

**Дисциплінарне стягнення застосовується:**

- А) профспілковими органами
- Б) власником або уповноваженим ним органом
- В) Радою трудового колективу
- Г) міністерством праці та соціальної політики
- Д) судами

**До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:**

- А) здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів(конфліктів)
- Б) аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів, підготовка пропозицій до їх усунення
- В) підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів
- Г) формування списків арбітрів та посередників
- Д) перевірка у разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору
- Ж) посередництво у вирішенні індивідуального трудового спору
- К) залучення до участі у примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування

**Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюють:**

- А) Генеральний прокурор України
- Б) профспілки або їх об'єднання
- В) Міністерство труда та соціальної політики
- Г) Органи внутрішніх справ України

**Матеріальна відповідальність буває:**

- А) колективна
- Б) індивідуальна
- В) змішана

**Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір з дня подання заяви:**

- А) у десятиденний строк
- Б) у місячний строк
- В) у шестимісячний строк
- Г) у строк 2 тижні
- Д) у будь - який строк

**Умови укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність:**

- А) працівник безпосередньо пов'язаний зі зберіганням матеріальних цінностей

Б) досягнення 16 років

В) працівник безпосередньо пов'язаний зі застосуванням матеріальних цінностей у процесі праці

Г) досягнення 18 років

**Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір з дня подання заяви:**

А) у десятиденний строк

Б) у місячний строк

В) у шестимісячний строк

Г) у строк 2 тижні

Д) у будь-який строк

**Органи, які розглядають колективні трудові спори:**

А) примирна комісія

Б) трудовий арбітраж

В) комісія із трудових спорів

Г) міські (районні) суди

**Норми охорони праці поширюються:**

А) на всю територію України

Б) на окремі підприємства, установи, організації

В) на відповідних працівників

Г) на окремі галузі народного господарства

Д) на окремі спеціальності, професії

**Якщо рішення КТС виконується примусово, то посвідчення:**

А) має силу виконавчого листа

Б) подається працівникові

В) пред'являється до суду протягом трьох місяців

Г) не видається в разі звернення до суду про вирішення трудового спору

Д) пред'являється до суду протягом одного місяця з дня видачі

**Компетенція КТС:**

А) Бути обов'язковим первинним органом у справах розгляду трудових спорів

Б) самостійне врегулювання працівником розбіжностей у переговорах з власником

В) узгодження своїх рішень з профкомом

**Трудові спори поділяються на такі види:**

- А) індивідуальні
- Б) між учасниками трудового договору
- В) колективні
- Г) між страйкомом і власником
- Д) усі названі

**Нещасні випадки оформлюються актом за формою Н-1, котрий:**

- А) складається протягом доби після закінчення розслідування
- Б) складається в п'яти примірниках
- В) направляється до місця служби, навчання, роботи тощо
- Г) складається на вимогу водія, який порушив безпеку руху і притягується до кримінальної відповідальності
- Д) зберігається протягом 45 років на підприємстві, де нещасний випадок зареєстровано

**Під моральною втратою потерпілого працівника ( за моральної відповідальності) слід розуміти:**

- А) страждання, заподіяні фізичним чи психологічним впливом
- Б) погіршення можливості реалізації працівником своїх звичок і бажань
- В) погіршення стосунків з оточенням
- Г) інші негативні наслідки морального характеру
- Д) усе зазначене, але якщо це погоджено з профкомом

**Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюють:**

- А) Генеральний прокурор України
- Б) профспілки або їх об'єднання
- В) Міністерство труда та соціальної політики
- Г) Органи внутрішніх справ України

**Матеріальна відповідальність буває:**

- А) колективна
- Б) індивідуальна
- В) змішана



**До позовних належать спори, що виникають з правовідносин:**

- А) трудових
- Б) з питань працевлаштування
- В) з питань компенсації матеріальної шкоди
- Г) з питань нагляду і контролю
- Д) між власником і профкомом з питань праці

**Колективні трудові спори виникають:**

- А) між профкомом і власником підприємства
- Б) між страйковим комітетом і адміністрацією підприємства
- В) між профкомом і трудовим колективом
- Г) між сторонами колективного договору
- Д) між групою працівників і профкомом

**Колективні трудові спори розглядають такі органи:**

- А) комісія з трудових спорів
- Б) районні (міські) суди
- В) вищі в порядку підлеглості органи
- Г) примирна комісія
- Д) Господарський суд України

**Рішення КТС приймається:**

- А) шляхом голосування
- Б) більшістю членів, присутніх на засіданні КТС
- В) шляхом досягнення згоди
- Г) двома третинами присутніх на засіданні КТС

**Громадський контроль за додержанням норм з охорони праці здійснюють:**

- А) трудові колективи через обраних ними уповноважених
- Б) професійні спілки в особі виборних органів
- В) ради трудових колективів і профкомів
- Г) власник разом з названими органами

**У посвідчені про примусове виконання рішення КТС має бути:**

- А) найменування органу, який виніс рішення про трудовий спір
- Б) дата прийняття і видачі рішення КТС
- В) прізвище, ім'я та по батькові працівника
- Г) рішення по суті трудового спору
- Д) підпис голови чи заступника голови КТС, скріплений печаткою КТС

**Медичні огляди проводяться з метою:**

- А) профілактики захворювань працівників
- Б) своєчасного проведення лікування
- В) постійного контролю за станом здоров'я працівників
- Г) громадської безпеки та охорони здоров'я населення
- Д) визначення преміальних виплат і додаткових відпусток

## ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

**Вахтовий метод** – це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденна доставка працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання неможлива.

**Відпустка** – це вільний від роботи час визначеної тривалості в календарних днях із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених законодавством.

**Випробування при прийнятті на роботу** – випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

**Гарантійні виплати** – це грошові виплати, які провадяться працівникам за час, коли вони з поважних причин, передбаченим законодавством, звільнені від виконання своїх трудових обов'язків.

**Гнучкий графік роботи** – форма організації робочого часу, за якої для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня.

**Дисциплінарна відповідальність** – це один з видів юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарне стягнення, передбачене нормами трудового права.

**Джерело трудового права** – це офіційний акт нормотворчості держави або прийнятий з її дозволу, яким встановлюються, змінюються або скасовуються правові норми, що регулюють відносини, які є предметом трудового права.

**Заохочувальні та компенсаційні виплати** – це виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

**Зміст трудового договору** – сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін.

**Інвалід** – особа зі стійким розладом функцій організму внаслідок захворювання, травм та уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність, та які потребують соціальної допомоги і захисту.

**Колективний договір** – це правовий акт, що регулює соціально-партнерські відносини між соціальними партнерами в організації.

**Компенсаційні виплати** – це грошові виплати по відшкодуванню працівникові матеріальних витрат, які він змушений був нести у зв'язку з виконанням трудових обов'язків.

**Матеріальна відповідальність** – один з видів юридичної відповідальності, що має двосторонній, взаємний обов'язок працівника й власника або уповноваженого ним органу відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку.

**Мінімальна заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

**Метод заохочення** – моральне та матеріальне заохочення на сумлінну працю, надання переваг і пільг працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки.

**Метод переконання** – спосіб виховного впливу на працівників. У сучасних умовах набувають значення економічні й організаційні умови праці, регламентування взаємних прав і обов'язків сторін трудових правовідносин і матеріальне стимулювання сумлінної праці.

**Метод правового регулювання** – це спосіб впливу держави на суспільні відносини, який здійснюється за допомогою юридичних засобів, прийомів, їх сполучень.

**Метод примусу** – застосування до порушників трудової дисципліни, у необхідних випадках, заходів дисциплінарного і громадського впливу та матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцеві внаслідок невиконання покладених на них трудових обов'язків.

**Методи забезпечення трудової дисципліни** – це передбачені законодавством способи її забезпечення, тобто виконання працівником і роботодавцем своїх обов'язків.

**Нагляд і контроль** за додержанням законодавства про працю є особливою правозастосовною діяльністю спеціально уповноважених органів, метою яких є забезпечення захисту трудових прав людини.

**Надурочний робочий час** – це час, протягом якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу понад встановлену норму робочого часу.

**Національна служба посередництва і примирення** – постійно діючий орган, створеним для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

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

**Необґрунтована відмова** – немотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника.

**Нормальний робочий час** – норматив, що встановлює тривалість робочого тижня (в годинах) за умови роботи в нормальних умовах праці.

**Облік робочого часу** – фіксування відомостей про явку працівників на роботу і відпрацювання ними встановленої тривалості робочого часу. Облік робочого часу ведеться в табелях встановленої форми.

**Обов'язкові (необхідні, істотні) умови договору** – такі умови без яких не може бути укладений трудовий договір.

**Оплата праці (заробітна плата)** – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

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

**Повноваження трудового колективу** – закріплені законом певні дії, завдяки яким реалізуються його права й обов'язки, пов'язані з управлінням організацією та колективом через механізм його самоуправління.

**Працівник** – основний суб'єкт трудового права, який володіє трудовою правоздатністю і трудовою дієздатністю.

**Предмет трудового права** – комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами та які існують для забезпечення функціонування останніх.

**Преміювання працівників** – виплата працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів праці та їх заохочення.

**Примирна комісія** – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

**Принципи трудового права** – такі ідеї (засади), які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів.

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

**Режим робочого часу** – це порядок розподілу норми робочого часу протягом відповідного календарного періоду.

**Роботодавець** – юридична особа (підприємство, установа, організація чи їх об'єднання) незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, чи фізична особа, які відповідно до чинного законодавства використовують найману працю.

**Робочий час** – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку організації, графіка роботи й умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки, а також інші періоди часу, що відповідно до законів та інших нормативно-правових актів належать до робочого часу.

**Скорочений робочий час** – передбачене законодавством зниження нормативу робочого часу (проти 40 год. на тиждень) є обов'язковим для роботодавця.

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

**Суб'єкти трудового права** – учасники суспільно-трудових відносин, визначені трудовим законодавством України, які володіють трудовими правами й обов'язками і можуть реалізувати їх.

**Тарифна система** – це сукупність взаємозалежних елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

**Тарифна сітка** – шкала (схема), за допомогою якої визначаються співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи та їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплата праці за складнішу роботу.

**Тарифний розряд** – показник ступеня складності роботи, що виконується, і рівня кваліфікації працівника. Тарифна ставка першого розряду встановлює розмір оплати праці найпростішої роботи: чим складніший вид роботи, тим вищий тарифний розряд.

**Тарифно-кваліфікаційні довідники (ТКД)** – систематизовані переліки робіт і професій, що використовуються на виробництві.

**Трудова дисципліна** – система правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників та роботодавця, визначають заохочення за успіхи в роботі й відповідальність за невиконання цих обов'язків.

**Трудова книжка** – основний документ про трудову діяльність працівника.

**Трудове право** – це система правових норм, що регулюють сукупність суспільних відносин з приводу використання найманої праці.

**Трудові правовідносини** – це відносини, побудовані на угоді між працівником і роботодавцем про виконання працівником за оплату певної роботи, що потребує того чи іншого фаху, кваліфікації або посади, на підпорядкуванні працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, якщо роботодавець забезпечує умови праці, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

**Трудові спори** – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства або уповноваженим ним органом з приводу застосування норм трудового законодавства.

**Трудовий арбітраж** – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору.

**Трудовий договір** – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

**Трудовий колектив** – це добровільне організаційно самостійне об'єднання працівників, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

**Факультативні (додаткові) умови договору** – не обов'язкові умови для укладення трудового договору, але такі що можуть бути включені за угодою сторін.

**Функції трудового права** – це основні напрями впливу його норм на поведінку (свідомість, волю) працівників у процесі праці для досягнення мети і завдань трудового законодавства.

**Час відпочинку** – це час, протягом якого працівник, відповідно до діючого законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку, звільняється від виконання своїх трудових обов'язків.

**Юридична особа** – це підприємство, установа, організація, що має відокремлене майно, може від свого імені набувати майнових і особистих немайнових прав та виконувати обов'язки, бути позивачем та відповідачем у судових, арбітражних й інших органах.

## Запитання для самоперевірки знань:

1. Які суспільні відносини складають предмет трудового права?
2. Назвіть види відносин пов'язаних із трудовими?
3. Що таке метод трудового права та які його особливості?
4. Назвіть функції трудового права та розкрийте їх зміст.
5. В чому полягає відмінність трудового права від суміжних галузей права?
6. Що розуміють під системою трудового права?
7. Що таке принципи трудового права та які їх ознаки?
8. Назвіть види принципів трудового права та розкрийте їх зміст.
9. Поняття та класифікація джерел трудового права.
10. Конституція України – основне джерело трудового права.
11. Кодекс законів про працю України як джерело трудового права.
12. Закони України – провідні джерела трудового права.
13. Підзаконні акти в системі джерел трудового права України.
14. Міжнародна організація праці і її роль в регулюванні трудових відносин.
15. Єдність і диференціація правового регулювання праці.
16. Поняття та види суб'єктів трудового права.
17. Правовий статус працівника.
18. Правовий статус роботодавця.
19. Трудовий колектив і його органи як суб'єкти трудового права.
20. Професійні спілки як суб'єкти трудового права.
21. Поняття та сторони колективного договору.
22. Зміст колективного договору.
23. Порядок укладення колективного договору.
24. Контроль за виконанням колективного договору, відповідальність за його порушення.
25. Поняття та особливості трудового договору.
26. Зміст трудового договору.
27. Порядок укладення трудового договору.
28. Випробування при прийнятті на роботу.
29. Види трудових договорів.
30. Поняття та види переведень на іншу роботу.
31. Переміщення на іншу роботу.
32. Зміна істотних умов праці.
33. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.
34. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
35. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за загальними підставами.
36. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за додатковими підставами.
37. Розірвання трудового договору на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору.
38. Порядок оформлення звільнення та проведення розрахунків при звільненні.



Вихідна допомога.

39. Поняття робочого часу за трудовим правом і його види.
40. Скорочений і неповний робочий час, їх відмінність.
41. Режим робочого часу і порядок його встановлення.
42. Облік робочого часу і його види.
43. Надурочні роботи.
44. Поняття і види часу відпочинку за трудовим правом.
45. Відпустки та їх види.
46. Поняття, структура та особливості заробітної плати.
47. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
48. Системи оплати праці.
49. Тарифна система оплати праці та її елементи.
50. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
51. Гарантійні та компенсаційні виплати.
52. Поняття дисципліни праці та методи її забезпечення.
53. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
54. Заохочення за успіхи в роботі.
55. Дисциплінарна відповідальність.
56. Поняття та функції матеріальної відповідальності.
57. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
58. Види матеріальної відповідальності працівників.
59. Визначення розміру шкоди і порядок її покриття.
60. Матеріальна відповідальність власників підприємств або уповноважених ним органів у трудових правовідносинах.
61. Поняття та загальна характеристика охорони праці.
62. Організація охорони праці на підприємстві.
63. Навчання, інструктажі та перевірка знань працівників з питань охорони праці.
64. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
65. Особливості охорони праці жінок.
66. Особливості охорони праці неповнолітніх.
67. Особливості охорони праці інвалідів.
68. Поняття, види та причини трудових спорів.
69. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
70. Розгляд індивідуальних трудових спорів у КТС.
71. Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах.
72. Поняття, види та сторони колективних трудових спорів (конфліктів).
73. Формування та порядок розгляду вимог найманих працівників.
- Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту).
74. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією.
75. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем.
76. Правовий статус Національної служби посередництва і примирення.
77. Страйк.

## РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Конституція України //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України //Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375.
3. Зуб І.В., Ротань В.Г., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. – К., 2010. – 679с.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Харків: Консум, 1998. – 480 с.
5. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины: Учебник. – Харьков: Одиссей, 1999. – 480 с.
6. Трудовое право в вопросах и ответах: Уч.-справ. пособие / Под ред. В.В. Жернакова. – Харьков: Одиссей, 2004. – 624 с.
7. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: Уч. пособие. – Харьков: Консум, 2004.
8. Трудове право України. Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д.Пилипенка. – К., 2004.
9. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – Харків: Видавництво «Фінн», 2009. – 728с.
10. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996р. //Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
11. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст.121.
12. Закон України «Про охорону праці» //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
13. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 07.01.1993р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст.361.
14. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 379.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**ПРАКТИКУМ**

з дисципліни

**«ТРУДОВЕ ПРАВО»**

*(для студентів 4 курсу денної і заочної форм навчання  
напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»)*

Укладачі **КОЛЯДА** Тетяна Анатоліївна  
**МОВЧАН** Анастасія Олегівна

Відповідальний за випуск *І. І. Килимник*

За авторською редакцією

Комп'ютерне верстання *І. В. Волосожарова*

План 2012, поз. 401М

---

Підп. до друку 10.02.2012 р.  
Друк на ризографі  
Зам. №

Формат 60x84/16  
Ум. друк. арк. 5,0  
Тираж 50 пр.

Видавець і виготовлювач:  
Харківська національна академія міського господарства,  
вул. Революції, 12, Харків, 61002  
Електронна адреса: [rectorat@ksame.kharkov.ua](mailto:rectorat@ksame.kharkov.ua)  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:  
ДК № 4064 від 12.05.2011 р.